morir por un iPhone

Apple, Foxconn y la lucha de los trabajadores en China

Pun Ngai, Jenny Chan y Mark Selden

BAGONG! Biblioteca Económica de luchas trabajadoras

Título de la obra: Morir por un Iphone
Subtítulo:Apple, Foxconn y la lucha de los trabajadores en China.

Autores: Pun Ngai, Jenny Chan y Mark Selden

Coordinador Colección *Economía de los Trabajadores*: Andrés Ruggeri

Título original de la edición inglesa: *Behind China's Economic Miracle: Apple, Foxconn and a new generation of Chinese workers.*

1ª edición en español octubre 2014, Buenos Aires, Argentina
Ediciones Continente info@edicontinente.com.ar

Edición actual octubre 2017, Barcelona
Col·lecció ¡Bagong! Biblioteca Economía de los/as Trabajadores/as
Descontrol Editorial

ISBN: 978-84-17190-06-4
Depósito Legal: B 22744-2017

Diseño: Descontrol Editorial
Maquetación: Descontrol Editorial
Traducción: Florencia Olivera
Corrección: Gisela Miliani y Descontrol Editorial

Impreso en Impremta Descontrol
impremta@descontrol.cat

Reconocimiento– NoComercial (by–nc):
Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial de ellas y se cite la fuente.
Tampoco se puede utilizar la obra original con fines comerciales.

Editado por Descontrol Editorial
c/Constitució 11, Can Batlló, Bloc 11, Nau 83-90, 08014 -Barcelona-

editorial@descontrol.cat
distribució@descontrol.cat
descontrol.cat

934223787

Pun Ngai, Jenny Chan y Mark Selden

Morir por un iPhone

Apple, Foxconn y la lucha de los trabajadores en China

EDITORIAL DESCONTROL

Índice

Presentación a la edición argentina 11
Prefacio 17

Una superviviente del suicidio 27
El ascenso del imperio Foxconn 47
Apple, la leyenda 77
Foxconn por dentro 103
Los becarios o aprendices 125
La fábrica-dormitorio
y la vida en la ciudad 157
Riesgos para la seguridad 175
Llevando a Foxconn a juicio 201
Protestas obreras 229
Los trabajadores chinos
en la producción global 257

Epílogo 281
Agradecimientos 291
Bibliografía 295

A mis hermanos y hermanas
que ya no están

Yo soy igual a ustedes

Yo era igual a ustedes:
Una adolescente que se fue de casa
Con ganas de abrirse camino en el mundo

Yo era igual a ustedes:
Mi mente se esforzaba en medio de la prisa de la cadena de montaje
Mi cuerpo estaba atado a la máquina
Día tras día anhelaba dormir
Y sin embargo luchaba con desesperación por conseguir horas extras

En el dormitorio, yo era igual a ustedes:
Cada uno era un extraño para el resto
Hacer la cola, abrir el grifo, lavarse los dientes
Salir a toda prisa cada uno hacia su fábrica
A veces pienso en irme a casa
Pero si me voy a casa ¿después qué?

Yo era igual a ustedes:
Me gritaban todo el tiempo
Mi autoestima era pisoteada sin piedad
¿Acaso la vida se trata de convertir mi juventud y
mi sudor en materia prima?
¿De vaciar mis sueños, de colapsar en un estallido?

Yo era igual a ustedes:
Trabajar duro, seguir las instrucciones y callarse

Yo era igual a ustedes:
Mis ojos, solitarios y exhaustos
Mi corazón, agitado y desesperado

Yo era igual a ustedes:
Atrapada por las reglas
Con un dolor que me hace desear que esta vida se termine

La única diferencia es
Que yo al final me escapé de la fábrica
Y ustedes murieron jóvenes en una tierra extraña
En su decidida sangre roja
Una vez más, me veo a mí misma
Tan presionada y exprimida
Que no me puedo mover.

Yan Jun, ex trabajadora de Foxconn[1]

1. Traducido de la versión inglesa de Gregory Fay y Jeff Hermanson por Diego Ruggeri.

悼富士康自
血

Dedicado a los migrantes rurales chinos
y a la memoria de Kyoko Iriye Selden, 1936-2013.

Presentación a la edición argentina

Por Andrés Ruggeri

Director de la Biblioteca Economía de los Trabajadores

Este nuevo libro de la Biblioteca Economía de los Trabajadores incursiona en un tema del que se habla mucho y se sabe poco: la explotación de los trabajadores por las empresas multinacionales en China. Tiene, entre sus muchos méritos, el de ser fruto de una rigurosa investigación que, además, está hecha desde el compromiso militante con los obreros y las obreras de la multinacional taiwanesa Foxconn.

El primero de estos méritos que nos interesa destacar es que los autores muestran la enorme complejidad de la situación de la clase obrera china a partir de un caso que tuvo repercusión mediática a nivel internacional. Se trata de los suicidios de trabajadores de una empresa de alta tecnología, Foxconn, proveedora de componentes para las grandes marcas que hegemonizan el mercado de *smartphones, tablets* y otros aparatos de consumo masivo

en los últimos años. Gran parte de los productos que circulan a nivel mundial e integran la mayor circulación de mercancías de la globalización son fabricados por las manos de estos trabajadores, en circunstancias de explotación extrema. Los trabajadores chinos no son un sujeto pasivo de su condición, como se suele creer, sino que resisten con las herramientas que tienen a mano, que a veces llegan a la medida desesperada y terminal del suicidio. Pero también hay protestas y huelgas masivas que presionan sobre el capital y también sobre el Estado. Este libro disecciona esas circunstancias y esas luchas con gran detalle y rigor analítico, producto de un trabajo de campo de varios años y de un activismo solidario en la propia China. A lo largo de sus páginas, se desarrolla un drama contemporáneo del que los lectores argentinos e hispanoparlantes en general casi no tenemos conocimiento, un drama con un millón y medio de protagonistas: los trabajadores de Foxconn. Más ampliamente, esos protagonistas son los obreros chinos de la nueva generación, migrantes rurales hacia las ciudades, hiperexplotados, en forma muy parecida a los trabajadores que inundan los países europeos o los Estados Unidos desde América Latina, África y Medio Oriente, pero en su propio país. A pesar de la desesperanza que tiñe los primeros capítulos y de la humillación sufrida por estas personas, el trabajo deja en claro que la respuesta a estas condiciones no es necesariamente la pasividad, sino la resistencia y la organización desde abajo.

El segundo y no menos importante aporte de este libro es exponer la contracara del luminoso mundo de la corporación Apple y su endiosado CEO Steve Jobs. El capitalismo actual ya no puede mostrar, como en otras épocas, a sus generales y políticos como héroes legendarios, cada vez más claramente al frente de una maquinaria de fuerza tan abrumadora que es difícil ver una epopeya en el bombardeo arrasador de Irak o Libia, o en el servilismo al capital financiero y al complejo militar-industrial de Obama, Blair o Sarkozy. Pero ha encontrado sus napoleones y sus héroes en los

CEO de sus corporaciones. En ese sentido, Steve Jobs es el arquetipo. Muerto antes de tiempo, su mito se construyó con la celeridad con la que hizo carrera. Jobs, el estratega de Apple, aparece como un genio que cambió el mundo con sus creaciones, que se atrevió a "pensar diferente", que luchó por sus ideales, que transformó con sus iPhones y iPads la vida de millones de personas. Un inmenso aparato publicitario se desplegó para glorificar en Jobs a lo más resplandeciente y brillante del capitalismo globalizado: no un santo, por supuesto, pero sí un genio, un héroe de nuestro tiempo de alta tecnología y creatividad. Lo que este libro muestra es la contracara oscura de esa épica, la explotación sin piedad de millones de obreros que construyen a costa de su salud, de sus esperanzas y hasta de sus vidas el imperio de los genios como Jobs. Son los soldados ocultos del nuevo Napoleón, que mueren en el frente de batalla sin recibir medallas y con una paga tan miserable como la de los soldados desconocidos de las guerras coloniales. El imperio Apple descansa sobre las empresas como Foxconn, que a su vez descargan toda la presión de las órdenes de los mariscales de campo del mercado global sobre las espaldas de los trabajadores, en jornadas de trabajo de doce horas, sin medidas adecuadas de protección y seguridad laboral, sin cuidado ambiental, sin descanso y a precio extremadamente barato. Como suele decir una de las autoras de *Morir por un iPhone*, Pun Ngai, antes de usar un iPhone, hay que ser conscientes de la sangre y el sudor que chorrea. En este libro se disecciona con rigurosidad teórica y abundante fundamento empírico la estructura de valorización a costa de la explotación del trabajo de cada uno de los productos de Apple y otras corporaciones tecnológicas, y la lógica de la economía política de esta industria a nivel global.

Esta publicación no llega a esta colección por casualidad ni por un afán enciclopedista. Pun Ngai estuvo en Buenos Aires a mediados de 2012 para el Congreso Internacional de Sociología, junto con parte de su equipo. Además de presentar su extraordinario

trabajo, visitó el Centro de Documentación de empresas recuperadas y la cooperativa Chilavert, donde conversamos sobre ambas realidades, la de los obreros chinos en lucha contra esta terrible explotación y la de los trabajadores argentinos que recuperan sus empresas y fábricas para conservar sus empleos mediante la autogestión. El resultado de la colaboración allí empezada no sólo fue la traducción de este libro, sino la visita a China del autor de estas líneas para discutir estos temas en un foro internacional en Beijing y, en especial, frente a una asamblea de cerca de doscientos delegados de los trabajadores de Foxconn y otras industrias en China. El interés del equipo chino residía en explorar las posibilidades de la experiencia argentina para la autogestión de determinadas situaciones laborales, más relacionadas con el sector de la construcción (donde se dan situaciones de explotación aún más flagrantes que en Foxconn), el nuestro, en conocer de cerca esta terrible realidad, pero el de ambos entender mejor los mecanismos globales de la explotación del trabajo en el capitalismo contemporáneo. Porque lo que muestra este libro es, antes que nada, que el papel de "taller del mundo" que desempeña China en estos momentos, además de basarse en el bajo costo de su fuerza de trabajo, es fundamental para comprender las dinámicas actuales de funcionamiento del sistema capitalista a nivel internacional.

Las aspiraciones y la realidad de una China que emerge como potencia económica mundial tienen relación no sólo con esta ubicación de sus industrias y empresas de todo tipo en la economía del planeta, sino también con la condición y el papel político, social y económico de su enorme clase trabajadora. Y los cambios en ese rol de China en el mundo también están muy relacionados con lo que haga o deje de hacer el movimiento obrero chino. La relación entre los pueblos no es ajena a todo esto, muy por el contrario, debe reconstruirse el sentido de la solidaridad internacional pero también la capacidad de desarrollar estrategias conjuntas, si queremos empezar a nivelar la correlación de fuerzas entre el capital y

el trabajo. Esperamos que la publicación de este libro contribuya a entender estas dinámicas.

Por último, el hecho de que sea fruto del trabajo de un equipo de investigación de la propia China no es menor para romper cierto colonialismo cultural del que la propia intelectualidad de izquierda rara vez escapa, un hecho que a nosotros nos resulta fundamental. Se trata de un equipo de sociólogos y militantes chinos el que realiza el trabajo, posteriormente elaborado como libro por Pun Ngai, oriunda de Hong Kong pero con sede de investigación también en Beijing, Jenny Chan, también de Hong Kong, y Mark Selden, investigador con larga trayectoria y compromiso con las luchas populares en Asia. Pero también, como sus responsables intelectuales se encargan de decir, este libro expresa la voz de los propios protagonistas, los trabajadores, como es criterio de esta Biblioteca.

Morir por un iPhone se presenta por primera vez al público en esta edición argentina. No es fruto de casualidades, sino de las causalidades descritas más arriba, y tenemos el orgullo de publicarlo, gracias a la generosidad de sus autores, antes que las ediciones china e inglesa, impreso sin explotación en empresas recuperadas por los trabajadores. Esperamos que cumpla nuestros objetivos y las expectativas de los lectores.

No more iSlave
停止奴役工人
SACOM
BOSS

Prefacio

China ha redefinido la trayectoria del capitalismo global en el siglo XXI. Posee más de un quinto de la población mundial y cuenta con alrededor del 30% de la fuerza laboral del planeta. Muchos de estos trabajadores son empleados de corporaciones multinacionales, incluyendo a Foxconn, la empresa líder de origen taiwanés y el mayor productor de electrónica a nivel mundial. Foxconn provee servicios de producción e ingeniería a firmas globales como Apple y produce más del 50% de los productos electrónicos del planeta[2]. Sin embargo, este monstruo industrial no deja su nombre en ninguno de los millones de productos que produce anualmente para otras firmas, operando en el anonimato.

Desde 1974, la búsqueda de beneficios llevó a Foxconn a internacionalizar la producción. Aprovechando la política china de "puertas abiertas", en 1988 Foxconn estuvo en el primer grupo de compañías taiwanesas que invirtieron en la costa de Guangdong, marcando el camino en la industria orientada a la exportación en China. En la actualidad, con una fuerza laboral mundial de más de 1.400.000 personas, la mayoría de sus trabajadores son chinos. Este libro abre una ventana hacia las vidas y la lucha de los más

2. Para 2009, Foxconn ya había alcanzado el 44% del mercado mundial de la industria electrónica. Ver Thomas Dinges, 27 de julio de 2010, "Foxconn hace un acuerdo con Apple para tomar el 50% del mercado de SME [Servicios de Manufactura Electrónica] en 2011". Disponible en: www.isuppli.com/Manufacturing-and-Pricing/News/Pages/Foxconn-Rides-Partnership-with-Apple-to-Take-50-Percent-of-EMS-Market-in-2011.aspx

de un millón de trabajadores chinos que producen muchos de los productos de marca de nuestra época. Una nueva generación de migrantes rurales, nacida en la China postsocialista de los ochenta y noventa, ha crecido. En este libro nos cuentan sus anhelos de un futuro mejor, y su pelea por un trabajo decente y por la dignidad humana.

Foxconn en China

El crecimiento de Foxconn como corporación no tiene precedentes en ningún lugar del mundo, en términos del tamaño de la fuerza laboral empleada, la escala de sus fábricas y la velocidad de su expansión geográfica. Foxconn tiene más de treinta fábricas sólo en China[3], con complejos industriales que emplean entre ochenta y cuatrocientas mil personas. Además de China y Taiwán, Foxconn cuenta con instalaciones en Japón, Corea del Sur, Australia, Nueva Zelanda, Indonesia, Malasia, Singapur, Vietnam, India, Emiratos Árabes, Rusia, Finlandia, Suecia, Dinamarca, Países Bajos, Austria, Alemania, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Turquía, Irlanda, Escocia, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos.[4] Así, bien puede decirse que Foxconn ha construido un imperio industrial global. Pero el corazón de este imperio, incluyendo la mayor proporción de su fuerza laboral, radica en China.

El eslogan de reclutamiento de Foxconn reza: "No eliges tu lugar de nacimiento, pero aquí alcanzarás tu destino. ¡Aquí sólo necesitas un sueño, y se hará realidad!". O: "Tu potencial sólo está

3. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2013. "Responsabilidad Social y Ambiental de Foxconn, 2012," p. 4. Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual
4. Grupo Tecnológico de Foxconn, 2013. "Distribución Global" (en chino). Disponible en: www.foxconn.com.cn/GlobalDistribution.html

limitado por tus aspiraciones". Foxconn se presenta como el empleador ideal para aquellos que quieren progresar en la vida –en particular para los jóvenes que se mudan desde las zonas rurales a la ciudad buscando trabajo–.

Dentro del imperio Foxconn encontramos otra realidad. En este libro presentamos las historias de trabajadores cuyas mejores aspiraciones son frecuentemente frustradas. Su empuje y optimismo son aplastados por un sistema laboral de salarios bajísimos, horas extra compulsivas y peligrosas condiciones de trabajo, mientras se esfuerzan por cumplir con las estrictas demandas de producción de Apple y sus competidoras.

¿Por qué este libro?

Oímos por primera vez sobre los suicidios entre los trabajadores de Foxconn en enero de 2010. En los meses siguientes seguimos de cerca la sucesión de informes sobre estos casos. Tras el noveno suicida el 11 de mayo, uno de los autores se dirigió a un grupo de investigadores y estudiantes para pensar una manera de prevenir más suicidios. El 18 de mayo, nueve sociólogos chinos formaron un equipo independiente para realizar una declaración pública convocando a Foxconn y al Gobierno chino a tomar cartas en el asunto para frenar la cadena de sucesos trágicos. Dice:

> *Desde el momento que ellos* [la nueva generación de trabajadores migrantes] *salen de sus casas, no vuelven a pensar en llevar una vida de agricultores como sus padres. En este sentido, no ven ninguna opción cuando entran a la ciudad a trabajar. Desde el momento en que ven que las posibilidades de construir un hogar en la ciudad por medio del trabajo duro son escasas, el propio sentido de su trabajo colapsa. El camino a seguir está*

bloqueado y la retirada, cerrada. Atrapada en esta encrucijada, la nueva generación de trabajadores migrantes enfrenta serios problemas de identidad y esto magnifica sus problemas psicológicos y emocionales. Indagando en un nivel más profundo de estas condiciones sociales estructurales, nos acercamos a entender la mentalidad de "no hay vuelta atrás" de estos empleados de Foxconn.[5]

Este pronunciamiento fue nuestro primer intento de abordar los suicidios y tratar de comprender los factores estructurales –más que personales– que explicaran estas muertes.

A diferencia de la primera ola de migrantes chinos (que dejaron el campo en las décadas de los ochenta y noventa para trabajar en las zonas económicas especiales[6] por varios años antes de regresar), estas camadas de trabajadores más jóvenes y mejor educados, que ahora están poblando masivamente las ciudades chinas, rechazan las asperezas del trabajo regimentado que sus predecesores soportaron en silencio, como mano de obra barata y como ciudadanos de segunda. Ellos se rebelan contra la injusticia social y económica al entender que su trabajo les ofrece pocas posibilidades de progreso o de ascenso social.

Los trabajadores de Foxconn están sujetos a una disciplina de dureza excepcional y a condiciones laborales estresantes en un

5. Las nueve firmas de la declaración pública del 18 de mayo de 2010 son: Shen Yuan (Universidad de Tsinghua), Guo Yuhua (Universidad de Tsinghua), Lu Huilin (Universidad de Peking), Pun Ngai (Universidad Politécnica de Hong Kong), Dai Jianzhong (Academia de Ciencias Sociales de Pekín), Tan Shen (Academia China de Ciencias Sociales), Shen Hong (Academia China de Ciencias Sociales), Ren Yan (Universidad de Sun Yat-sen) y Zhang Dunfu (Universidad de Shanghai). Disponible en chino en: http://tech.sina.com.cn/it/2010-05-19/13214206671.shtml
6. Creadas por las reformas económicas decididas en 1978 y abiertas a partir de 1980, con condiciones favorables para la radicación de empresas extranjeras. Shenzen fue una de las primeras cinco (N. del T.).

mercado ferozmente competitivo. Este contexto laboral específico, creímos, explicaba por qué más de una docena de jóvenes obreros se habían quitado la vida en la primavera de 2010. Sostuvimos que la decisión de arrojarse desde un edificio-dormitorio[7] era un acto de frustración, desesperación y resistencia.

Sobre la base de la declaración pública, en junio de 2010, se formó un grupo de investigación universitario sobre Foxconn, compuesto por sesenta académicos y estudiantes de veinte universidades de China continental, Taiwán y Hong Kong (las universidades participantes están listadas en el apéndice I). Se emprendió una investigación a gran escala para probar las prácticas laborales de Foxconn. Queríamos ver el mundo a través de los ojos de los trabajadores. Queríamos examinar la responsabilidad de Apple y de otras firmas que contratan a Foxconn en la protección a los trabajadores que producen sus iPhones, iPads, iPods, Macs, Xboxes, PlayStations, Wii Us, *Kindles* y demás productos electrónicos. Finalmente, queríamos también examinar el rol del Estado chino y sus sindicatos, organizados alrededor de la Federación de Sindicatos de China, en la conformación de las condiciones laborales en las fábricas Foxconn, y su responsabilidad en la protección de los ciudadanos trabajadores, cuyos esfuerzos son indispensables para el extraordinario crecimiento del país.

Una investigación colectiva

Durante tres años y medio, el grupo de investigación y el colectivo de "Estudiantes y académicos en contra del abuso corporativo"

7. El sistema de trabajo de Foxconn incluye en las cercanías o dentro de los complejos fabriles edificios dormitorio donde se alojan los trabajadores migrantes. Llamaremos edificios dormitorio o dormitorios indistintamente a estos sitios (N. del T.).

(SACOM, por sus siglas en inglés)[8], un grupo académico militante con base en Hong Kong, realizó una serie de actividades de investigación centradas en Foxconn y sus trabajadores. En la primera etapa, entre junio y diciembre de 2010, el grupo realizó encuestas y entrevistas a trabajadores y personal jerárquico en nueve ciudades, principalmente, en la costa de China donde las fábricas de la empresa estaban concentradas por entonces: Shenzhen, Shanghai, Kunshan, Hangzhou, Nanjing, Tianjin, Langfang, Taiyuan y Wuhan. En una segunda etapa, de febrero a diciembre de 2011, además de regresar a los complejos de Shenzhen y Kunshan, las dos plantas con mayor antigüedad, investigamos la situación en tres nuevos establecimientos en Chongqing (contratada por Hewlett Packard), Chengdu, en la provincia de Sichuan (un productor de iPads), y Zhengzhou, en la provincia de Henan (una montadora de iPads), todas en las provincias del centro y del sudoeste, por las que Foxconn fue expandiéndose en búsqueda de mano de obra barata. En la tercera etapa, desde enero de 2012 a diciembre de 2013, continuamos con entrevistas a trabajadores activistas en Shezhen, Chengdu, Zhengzhou y Wuhan, en la provincia de Hubei, y Taiyuan, en la provincia de Shanxi. Asistimos a declaraciones de empleados en arbitrajes laborales a nivel de distrito y una corte de nivel intermedio de Shenzhen para realizar un seguimiento de sus causas legales. A su vez, ayudamos a elaborar una encuesta acerca de las percepciones y la participación de los trabajadores en las reformas del sindicato de Foxconn en marzo y abril de 2013.

Nuestros entrevistados trabajaban en montaje, control de calidad (funcionalidad y apariencia audiovisual), *packaging*, soldadura láser, limpieza de componentes, procesado de metal, pulido, etiquetado, inspección de pantallas de vidrio y revisión de logo. En los dormitorios de las fábricas, restaurantes, salas de Internet, cafeterías, puestos callejeros, campos de básquet, parques, centros

8. Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (N. del T.)

comerciales, pistas de patinaje, discotecas, hospitales, salas privadas y oficinas de empleo no gubernamentales, el equipo de investigación grabó entrevistas y vídeos con el consentimiento de los trabajadores. Recolectamos también fotos y documentación de los entrevistados (recibos de sueldo, contratos de trabajo, manuales de trabajo, regulaciones de los dormitorios, diarios, revistas y pósteres de la compañía).[9]

En diciembre de 2013, escribimos a los máximos directivos de Foxconn y Apple (Terry Gou y Tim Cook, respectivamente) para hacerles llegar nuestra profunda preocupación por las jornadas de trabajo, salarios y beneficios, becarios, normas de seguridad y sindicalización en el nivel de la producción fabril. En los capítulos que siguen presentamos, como corresponde, las respuestas de las compañías. Este libro recurre a los esfuerzos colectivos de académicos, estudiantes y activistas de la China continental, Hong Kong y Taiwán para hacer llegar a los lectores de alrededor del mundo las voces de los trabajadores chinos desde el interior de Foxconn.

El futuro de una nueva generación de trabajadores

A lo largo de nuestra investigación, registramos las muchas privaciones y frustraciones enfrentadas por los trabajadores de Foxconn, casi todos ellos migrantes rurales. Al mismo tiempo, fuimos documentando las respuestas de los trabajadores a estas dificultades y los modos en que usaron las tecnologías móviles y otros me-

9. Tanto los archivos digitales como las transcripciones de las entrevistas, así como la identidad de los entrevistados, son guardados por los autores de manera confidencial. Hay dos excepciones: Tian Yu (mujer, 17 años) y Zhang Tingzhen (hombre, 25 años), cuyas historias fueron difundidas por los medios. Los nombres de todos nuestros entrevistados fueron cambiados para preservar su identidad.

dios de comunicación para exponer y desafiar lo que ellos mismos frecuentemente describieron como "i-esclavitud", mostrando el vínculo de Foxconn con las corporaciones para las que producen, como Apple.

Desde la región del Delta del Río Perla de Guangdong hasta los centros de las provincias del interior en rápida expansión, las reivindicaciones de los trabajadores han crecido: recortes salariales y de beneficios como resultado de una transferencia forzosa a las fábricas del interior, horas extra excesivas y compulsivas, apuros, peligrosas condiciones de trabajo, acoso y humillación por parte de gerentes y de agentes de seguridad, finalización arbitraria de contratos, cesación de pago de salarios, compensaciones por accidentes laborales e indemnizaciones por despido.

Los trabajadores de Foxconn han respondido a estos abusos e injusticias mediante amenazas de suicidio, revueltas públicas, bloqueos de tráfico y huelgas. También llamaron al Gobierno y a los jueces a intervenir en su favor. Ante la creciente agitación laboral de los últimos años, los agentes estatales, obsesionados por la estabilidad, a veces han urgido a Foxconn y a los gobiernos locales a hacer concesiones. Normalmente, las autoridades locales han conspirado con Foxconn protegiendo los intereses corporativos, frecuentemente violando las leyes y regulaciones laborales, como en el patrocinio de programas de prácticas a través de subsidios financieros y negociaciones con escuelas y empresas. Contra todos los obstáculos, los trabajadores de Foxconn y sus pares de otros lugares de trabajo están adquiriendo victorias tácticas, y al hacer esto, están moldeando la conciencia de una nueva clase trabajadora china.

Las luchas laborales descritas en este libro se limitan a un acotado rango de experiencias basadas en algunos talleres, dormitorios o fábricas, con el gobierno local actuando rápidamente en abortar cualquier tipo de acción coordinada significativa entre fábricas. A pesar de esto, el número de protestas laborales se ha multiplica-

do en los años recientes, aun cuando el Estado chino ha bregado por llevar las protestas callejeras hacia los juzgados y por propiciar arreglos con los empleadores. ¿Será sólo cuestión de tiempo que estas protestas desemboquen en movimientos de mayor envergadura, como las grandes protestas de trabajadores que emergieron en la China de los albores del siglo xx? Al mismo tiempo, al producir más del 50% de los productos electrónicos del mundo, los ocultos trabajadores chinos de Foxconn están simultáneamente construyendo una nueva y enorme clase trabajadora con el potencial de dar forma a una nueva expresión política del trabajo a nivel mundial.

Capítulo 1

Una superviviente del suicidio

"Estaba tan desesperada que mi mente se puso en blanco".
Tian Yu, 17 años, superviviente de suicidio

Alrededor de las ocho de la mañana del 17 de marzo de 2010, Tian Yu se arrojó desde el cuarto piso del dormitorio de la planta de Foxconn en Longhua. Apenas un mes atrás, había llegado a la ciudad de Shenzhen, la megalópolis de rápido crecimiento cercana a Hong Kong, desde un poblado agrícola en la central provincia de Hubei. Rápidamente, consiguió empleo en Foxconn, el gigantesco emporio de la electrónica originario de Taiwán. Como tantos millones de jóvenes de origen rural, ella deseaba un empleo en la urbe y una nueva vida en los pujantes centros industriales de China.

Al mismo tiempo que Yu atentaba contra su vida, los consumidores globales esperaban impacientes por conocer el novedoso iPhone 4 y el iPad de primera generación. Trabajando en una línea de producción para Apple en el NPDI (División de Producto Digi-

tal Integrado)[10] de Foxconn, Yu era responsable de las pruebas de resistencia a las rajaduras de las pantallas de vidrio. Un ciclo productivo rápido y un tiempo de finalización aún más corto, ponía a Yu y a sus colegas bajo una intensa presión.

Durante 2010, dieciocho trabajadores chinos intentaron suicidarse en instalaciones de Foxconn, donde los productos de Apple y de otras grandes marcas se calibran y ensamblan. Tenían entre diecisiete y veinticinco años. Catorce de ellos murieron, mientras que los otros cuatro sobrevivieron pero quedaron lisiados. Milagrosamente, Yu sobrevivió, aunque sufrió tres fracturas de columna y cuatro de cadera, y su cuerpo quedó paralizado desde la cintura hacia abajo. La fábrica de Shenzhen Longhua fue su primer empleo y, probablemente, sea el último.

La reacción de Foxconn ante los suicidios

Tras el aluvión de suicidios en 2010, y enfrentando una avalancha de críticas públicas e internacionales, Foxconn bregó para minimizar el daño a su reputación argumentando que la media de suicidios en sus plantas estaba por debajo del promedio nacional, de veintitrés sobre cien mil personas.[11] Liu Kun, el director de comunicaciones públicas de la compañía, hizo hincapié en que Foxconn empleaba a más de un millón de personas solamente en China, y en que las razones de los suicidios eran múltiples. "Dado

10. En inglés, la sigla significa "Integrated Digital Product Business Group", que era además como la conocían los trabajadores chinos. La traducción literal es "Grupo de Negocios de Producto Digital Integrado", pero optamos por División para reflejar mejor la idea de que se trata de un nivel de organización interno de Foxconn y no un "grupo de negocios" externo.
11. Michael R. Phillips, Xianyun Li y Yanping Zhang. 2002. "Suicide Rates in China, 1995-99", *The Lancet* 359, pp. 835-40.

su tamaño, la tasa de suicidios en Foxconn no está necesariamente lejos del promedio relativamente alto de China", informaba el periódico *The Guardian*.[12] Pero es imposible ignorar el hecho de que los suicidios ocurrieron entre un grupo de jóvenes empleados de la misma compañía global, la mayoría de ellos trabajando en el mismo distrito industrial de Shenzhen. Hasta donde sabemos, los suicidios del caso Foxconn representan un fenómeno que no tiene precedentes en la historia industrial de China, y quizá tampoco de ningún otro país.

Tratando de controlar los daños a su imagen, Foxconn rápidamente instaló redes de seguridad para prevenir que sus trabajadores se arrojaran hacia la muerte. Fueron instaladas en los dos complejos fabriles gigantes de Longhua y Guanlan, en Shenzhen, donde trabajan más de 500.000 empleados,[13] así como en todos sus centros productivos en China.

Una empleada de la empresa manifestó: "Me siento realmente oprimida desde los suicidios". Su habitación en el dormitorio de la fábrica es larga y estrecha, con cuatro literas de metal, dos de cada lado. Al fondo del cuarto está el balcón de cemento, vallado con barras de metal para prevenir que los empleados salten al vacío desde las ventanas. "Ahora, en todos lados hay rejas. Las han emplazado en las terrazas, en ambos lados de los pasillos, y todas las ventanas fueron tapadas y selladas. Da una real sensación de opresión. Es deprimente".

12. Jonathan Watts. 28 de mayo de 2010. "Foxconn Offers Pay Rises and Suicide Nets as Fears Grow Over Wave of Deaths", *The Guardian*. Disponible en: www.guardian.co.uk/world/2010/may/28/foxconn-plant-china-deaths-suicides
13. Grupo de Tecnología de Foxconn. 11 de octubre de 2010. "Foxconn está comprometido con un ambiente de trabajo seguro y optimista". Disponible en: http://regmedia.co.uk/2010/10/12/foxconn_media_statement.pdf

Sobreviviendo a Foxconn

Nuestra primera entrevista con Tian Yu tuvo lugar en el Hospital Popular de Shenzhen Longhua, en la provincia de Guangdong, donde se estaba recuperando de las heridas de su intento de suicidio. Conscientes de su frágil estado físico y psicológico, los cuatro investigadores temían que su presencia causara más dolor a Yu y a su familia. Sin embargo, fueron bienvenidos tanto por sus padres, que estaban junto a su cama, como por ella misma cuando despertó.

En las semanas siguientes, al ir entablando confianza con los investigadores, ella fue rememorando su historia familiar, las circunstancias que la llevaron a emplearse en Foxconn, sus experiencias en la línea de montaje y las vivencias en su dormitorio en la fábrica. Durante las entrevistas con Yu y su grupo familiar, fue quedando claro que sus experiencias eran compartidas por muchos empleados de la empresa, que forman también parte de la nueva generación de trabajadores migrantes rurales de China.

Desde finales de los ochenta, la economía rural china se fue deteriorando a medida que el Estado priorizaba una política industrial orientada a la exportación y centrada en lo urbano. La adhesión de China a la Organización Mundial del Comercio (OMC) en 2001 trajo mayores desafíos a los aldeanos, que sufrieron el impacto de una inundación de cosechas subsidiadas y baratas importadas del exterior. Más allá de los beneficios asociados a la eliminación de impuestos a la agricultura a mediados de 2000 y el subsiguiente establecimiento de un subsidio mínimo para los pobres, con la partida de la mayoría de los jóvenes hacia las ciudades las perspectivas para la agricultura y un desarrollo rural sostenible continuaron debilitándose.

"Nací en un pueblo rural, en una familia de agricultores, en febrero de 1993", cuenta Yu, que hoy es parte de la ciudad de Laohekou (Antigua boca del río). La ciudad tiene una población de

530.000 habitantes y está en la provincia de Hubei, en la China central. Localizada en el río Han cerca de la frontera con la provincia de Hunan, fue ocupada por los japoneses y liberada por la resistencia en la década de los cuarenta. En tiempos más recientes, como en la mayor parte de la China central y occidental, los jóvenes emigraron en masa hacia las ciudades costeras en busca de trabajo en la industria.

Yu pertenece a la generación de "niños abandonados" en los noventa, dejados atrás en la masiva migración del campo a las ciudades que vivió el campo chino en esos años. La niña fue criada por su abuela mientras sus padres estaban lejos del hogar, manteniendo la familia como obreros fabriles. Como cientos de miles de niños que quedaron solos sin sus padres, pasó su niñez temprana "jugando con los demás niños en el barrio", casi sin guía familiar. Al final, sus padres regresaron a trabajar el campo con apenas el dinero suficiente para renovar la casa. Yu, la hija mayor, tiene un hermano y una hermana. De niña soñaba con poder, en el futuro, ayudar a su hermano de doce años, que nació sordo.[14]

"En el mejor de los casos, mi familia podía ganar unos quince mil yuanes anuales,[15] apenas suficientes para sostener un hogar de seis personas". "Cosechar granos y trigo en pequeñas parcelas de tierra y criar algunos pocos cerdos y pollos –cuenta Yu– puede haber evitado que pasásemos hambre". Pero construir una vida mejor es un enorme desafío si uno tiene que arreglárselas para sobrevivir con un pequeño pedazo de tierra.

14. La "política del hijo único" es más estricta en las ciudades que en el campo. Las familias en el campo comúnmente exceden el límite impuesto y tienen entre dos y tres hijos, y algunos de ellos son multados por las autoridades locales. El control de nacimientos se ha relajado al experimentar el problema del envejecimiento poblacional, tanto en las regiones urbanas como en el campo.
15. Cien yuanes equivalen a dieciséis dólares norteamericanos. Para comienzos de 2010, Foxconn pagaba a sus nuevos empleados en Shenzhen unos novecientos yuanes mensuales.

A los diecisiete años, al finalizar un curso en la escuela vocacional local, Yu decidió abandonar el hogar en búsqueda de nuevas oportunidades. "Todos mis amigos de la escuela ya habían partido hacia las ciudades y yo sentí que debía hacer lo mismo". El padre de Yu comenta que "la vida en la granja no es una opción, plantar arroz en un campo enlodado bajo el rayo del sol es un trabajo extenuante".

Poco después de la Fiesta de la Primavera, el Año Nuevo Chino, en los primeros días de febrero de 2010, su padre le dio quinientos yuanes para apoyarla en su búsqueda de un trabajo en la floreciente costa de Guangdong, junto con un teléfono móvil de segunda mano para que pudiera comunicarse con la familia. Al partir le pidió que se cuidase.

Trabajadores migrantes rurales en movimiento

En la década de los ochenta, con la descolectivización y la aceleración de la industrialización orientada a la exportación, los migrantes rurales chinos disfrutaron de una mayor libertad de movimientos. Hacia finales de 2009, unos 230 millones de estos trabajadores ya habían sido empleados por la industria manufacturera, la construcción y los servicios.[16] Shenzhen, por ejemplo, una metrópoli de jóvenes migrantes, tenía en 2013 sólo tres millones de residentes urbanos –esto es, residentes legales en la ciudad–, mientras que más de 12,6 millones de migrantes internos componían el grueso de su fuerza de trabajo. Este número incluía no sólo

16. Federación de Sindicatos de toda China. 2010. "Reporte de investigación en los problemas de la Nueva Generación de Trabajadores Rurales Migrantes". En chino en: www.chinanews.com/gn/news/2010/06-21/2353233.shtml

a migrantes rurales sino también a trabajadores urbanos venidos de otras ciudades.[17]

Los migrantes rurales no están legalmente reconocidos como residentes urbanos en China. El registro de hogares (*hukou*) los identifica oficialmente por el lugar de nacimiento de los padres.[18] El *hukou* es un registro formal requerido por ley desde 1958. Clasifica a toda persona como residente rural o urbano, proveyendo información de identificación como nombre, sexo, fecha de nacimiento y dirección de residencia de padres y cónyuge. Entre finales de la década de los cincuenta y los años setenta, el *hukou* rural ató a los aldeanos a sus pueblos de nacimiento o de matrimonio y, de algún modo, se convirtió en una barrera para acceder a áreas urbanas y a empleos industriales urbanos. Hubo algunas excepciones significativas, como la contratación por el Estado de campesinos para las nuevas industrias como los campos de petróleo, minas, construcción y fundiciones, y para trabajo estacional temporal en las fábricas. El derecho a la seguridad social difería de acuerdo al origen rural o urbano de los residentes, y los trabajadores del sector estatal podían acceder a generosos subsidios y beneficios sociales, así como a un empleo de por vida.

En la década de los ochenta, el sistema de *hukou* padeció una serie de cambios con motivo de las reformas económicas de mercado. La barrera legal a los movimientos de migración de lo rural a lo urbano, anteriormente ligada a las políticas de racionamiento de alimentos, transporte y vivienda para las ciudades, fue derribada. Los pobladores que poseían un *hukou* rural tuvieron la posibilidad

17. Noticiero vespertino de Shenzhen. 22 de enero de 2013. "La población urbana en Shenzhen con *Hukou* creció en 295.900 residentes el año pasado". Disponible en chino en: http://wb.sznews.com/html/2013-01/22/content_2357412.htm

18. A partir de 1998, las reformas introducidas al *hukou* permitieron que un individuo reclame el registro doméstico de su padre o de su madre. Anteriormente, un residente rural era registrado bajo el *hukou* de su madre. En el último Congreso del Partido Comunista de China, a fines de 2013, se anunció que este sistema iba a ser reformado.

de trasladarse y así conseguir empleos urbanos. La movilidad laboral, especialmente el flujo del campo a la ciudad, fue promovida entonces a gran escala. Sin embargo, el *status* migratorio de la mayoría de los trabajadores industriales, incluyendo a los de Foxconn, fue usado como excusa por los empleadores para pagarles bajos salarios.

A pesar de todo esto, para la camada de jóvenes provenientes de áreas rurales como Yu, el futuro radicaba en las grandes ciudades. Los niños de la China post-Mao han crecido con nuevas esperanzas y sueños. Los jóvenes residentes rurales comenzaron a expresar su creciente deseo por expandir sus horizontes y experimentar el consumo y la vida moderna y cosmopolita de megaciudades como Shenzhen, Shanghai y Beijing, o incluso de otras ciudades de veloz desarrollo en las provincias del interior. De hecho, a pesar de que aún mantienen su registro rural asociado a su pueblo de origen, muchos de ellos han crecido en o alrededor de ciudades y tienen poco conocimiento o familiaridad con la agricultura y con la vida rural. Estadísticas oficiales como las de 2009 muestran que alrededor de treinta millones de trabajadores migraron hacia áreas urbanas llevándose consigo a sus hijos y familias enteras.[19] Estos jóvenes aspiran a una vida al ritmo de la ciudad. La ciudad no es solamente su hogar, el único hogar que han conocido, es también el lugar donde todo parece suceder. El campo, en cambio, se les presenta como un sitio ajeno y lejano.

19. Oficina Nacional de Estadísticas. 2010. "Informe de investigación y control de la migración laboral rural en 2009". Disponible en chino en: www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319_402628281.htm

De la granja a la fábrica

Desde la década de los noventa, Internet y las comunicaciones móviles han abierto una ventana a los jóvenes del campo hacia el estilo de vida, real o imaginario, de las ciudades. Las decisiones personales de abandonar el hogar están determinadas por motivos tanto económicos como socioculturales. "Casi toda la gente de mi edad ya se había ido tras un empleo y yo estaba entusiasmada por ver también el mundo exterior", explica Yu.

"Mi primo me llevó a la estación de autobuses de larga distancia. Por primera vez en mi vida estaba lejos de casa, del lugar que me era familiar. Al llegar, mi primera impresión de la ciudad industrial fue que Shenzhen no era nada parecido a lo que había visto en televisión", recuerda Yu.

El 8 de febrero de 2010, Yu fue empleada como obrera de la línea de montaje. "Hice cola toda la mañana –en el Centro de Reclutamiento de Foxconn–, completé el formulario de empleo, registré mis huellas digitales en un lector electrónico, tramité mi tarjeta de acceso y me hice un examen de sangre para cumplir con los procedimientos de control sanitario. Foxconn me asignó el número F9347140".

Esa misma tarde, Yu recibió una introducción de la empresa sobre el horario laboral y las reglas en la fábrica más pequeña de Foxconn, en Guanlan. "Después, junto con otros cientos de nuevos trabajadores, nos llevaron en el autobús de la empresa a la fábrica mayor en Longhua, a una hora de camino aproximadamente". Yu recuerda cómo la puesta del sol cubría de una luz dorada los edificios de Foxconn.

"Me dieron un Manual del Empleado de bolsillo, impreso a color". El manual está repleto de consignas que pretenden elevar la moral de los nuevos trabajadores: "Persigue tus sueños más preciados, alcanza una vida magnífica. En Foxconn puedes expandir tu conocimiento y acumular experiencia. Tus sueños vuelan des-

de aquí hacia el mañana". El instructor del curso de orientación al empleado contó historias de vida de empresarios, como el jefe de Apple, Steve Jobs, y de Bill Gates, presidente de Microsoft, para inspirar a los candidatos. Foxconn promocionaba este sueño de riqueza, la creencia de que el éxito es posible a través del trabajo y el esfuerzo.

Trabajando en la línea de montaje

En una extensión de 1,75 millones de metros cuadrados, el "campus" de Foxconn, como a los ejecutivos les gusta llamarlo, organiza las actividades diarias de producción y reproducción en un ambiente densamente poblado. Allí, Yu se unió a las filas de los 400.000 trabajadores de Longhua. En las líneas de montaje, los obreros son asignados a turnos diurnos y nocturnos. Camiones portacontenedores y carros montacargas van y vienen sin cesar, alimentando a un conjunto de fábricas que despachan iPhones, iPads y otros dispositivos electrónicos para Apple y otras megacorporaciones.

Foxconn es un punto neurálgico en una red de producción global en la que se ensamblan y proveen productos terminados a consumidores de todo el planeta, veinticuatro horas al día, 365 días al año. "En mi primer día de trabajo llegué tarde. La fábrica era tan grande que me perdí. Desperdicié un largo tiempo buscando el taller IDPBG", cuenta Yu. Al preguntarle si había sido reprendida por eso, respondió en voz tan baja que no pudimos oír su respuesta.

El complejo de Longhua incluye fábricas de varios pisos, almacenes, dormitorios, bancos, dos hospitales, una oficina de correos, una brigada de bomberos con dos bombas de agua, un circuito exclusivo de televisión, un centro educativo, una biblioteca, una librería, campos de fútbol, básquet y tenis, piscinas de natación,

teatros virtuales, comercios, supermercados, cafeterías, restaurantes, casas para huéspedes y hasta una casa de vestidos de novia. El complejo está equipado con instalaciones productivas de tecnología punta que lo convierten en una fábrica modelo para clientes, funcionarios de gobierno, medios de comunicación, visitantes y otras unidades de inspección. El directorio telefónico de la fábrica muestra que hay diez zonas, nombradas de la A a la H, J y L, a su vez subdivididas en A1, A2, A3, J20, L6, L7, etc. Lleva, aproximadamente, una hora caminar desde la entrada sur hasta la norte, y otra hora más desde la este hasta la oeste. Yu no sabía realmente qué era cada edificio, ni tampoco el significado de las siglas en inglés escritas en todas partes, como FIH (*Foxconn International Holdings*[20] y Centro JIT –*just in time*–[21]).

Como Yu advirtió rápidamente, la jornada laboral en Foxconn es notablemente larga. "Me levantaba a las 6:30h de la mañana, asistía a una reunión a las 7:20 que no se pagaba, empezaba a trabajar a las 7:40h, almorzábamos a las 11h, y después, normalmente, me saltaba la cena para hacer horas extra hasta las 19:40h de la tarde". Además de la jornada laboral de doce horas, Yu, como los otros trabajadores, asistía compulsivamente a reuniones de trabajo todos los días. "Me presentaba a los jefes de sector de quince a veinte minutos antes del horario fijado. Nos exhortaban a mantener la productividad alta, a alcanzar los objetivos diarios de producción y a mantener la disciplina".

Yu sentía que no había forma de negarse a hacer horas extra. Todos los empleados debían marcar la tarjeta al comienzo y finalización de cada jornada por medio de lectores electrónicos. Las líneas de montaje corrían veinticuatro horas al día sin parar, mien-

20. Propiedad de Foxconn International (N. del T.).

21. *Just in time* (justo a tiempo) es la denominación usada para un método de gestión de la producción típico del toyotismo -de Toyota-, que consiste en organizar el sistema de trabajo de forma tal que evita la acumulación de *stock*, reduce pérdidas de tiempo y previene la sobreproducción (N. del T.).

tras el piso de compras se veía a lo lejos, muy iluminado. "En marzo me cambiaron al turno nocturno. Controlar las pantallas de los productos me hacía doler mucho los ojos".

¿Hermanos o extranjeros?

"Con las manos y el corazón, Foxconn y yo crecemos juntos", reza un brillante cartel rojo encima de la línea de producción. Sugiere que los trabajadores y la compañía se identifican el uno con el otro, pero detrás de la imagen de "familia feliz", la vida de un obrero de Foxconn transcurre en el aislamiento.

Yu trabajó en la línea de producción por más de un mes y no hizo amigos. Con sólo un día libre cada dos semanas, no había tiempo para usar las piscinas de natación ni las pistas de tenis, ni siquiera para mirar *smartphones* en las vidrieras del sector comercial en el enorme complejo de Longhua.

Foxconn prohíbe la conversación en el espacio de trabajo. Yu recuerda: "Las charlas amistosas entre compañeros no eran muy comunes ni siquiera durante los descansos. Todos corríamos a la cola del comedor para almorzar rápido". Una larga jornada de silencio forzoso, roto solamente por el ruido de las máquinas, era la norma.

La práctica empresarial de rotar los turnos diurnos y nocturnos no sólo afecta al descanso de los trabajadores, sino que también entorpece la posibilidad de entablar amistades y de generar redes sociales de apoyo. Con compañeros de dormitorio de distintos departamentos y frecuentemente de diferentes turnos, es difícil descansar o socializar. Cuando habla de esos compañeros, Yu recuerda que no tenían relación.

Tian Yu nos mostró el siguiente registro de organización de su dormitorio:

	Personal Nro.	Grupo*	Departamento de Producción	Registro Dormitorio
1	F9341932	NWInG	FKD	29 de enero de 2010
2	F9450222	SHZBG	Mac BU (II)	18 de marzo de 2010
3	F9422526	CMMSG	AP (V)	10 de marzo de 2010
4	F9447733	CCPBG	TAMG TEAM	27 de julio de 2009
5	F9425127	CMMSG	IPPD LX (I)	10 de marzo de 2010
6	F9347140 (Tian Yu)	IDPBG	DSPG DSD LCM	8 de febrero de 2010
7	F9341960	NWInG	FKD	29 de enero de 2010
8	F9295026	PCEBG	ABD (II)	21 de diciembre de 2009

* **NWInG** (Grupo de Trabajo en Red Interconexión);
SHZBG (Super Hong Zhun, también conocido como Grupo de Superprecisión Mecánica);
CMMSG (Grupo de Servicios Módulo traslado de componentes);
CCPBG (Grupo productos de computación y clientes);
IDPBG (Grupo producto digital integrado);
PCEBG (Grupo computadoras y electrónicos personales).
Los trabajadores no recibían explicaciones del significado de las siglas en inglés usadas para denominar los departamentos de producción.

Todas las compañeras de cuarto de Yu provenían de otras provincias y trabajaban en seis grupos diferentes, así como en siete departamentos de producción distintos. La asignación aleatoria de cuartos rompía amistades y separaba a los trabajadores procedentes de las mismas regiones. Aunque había ocho chicas en la misma habitación, no había relación. Así lo cuenta Yu: "Éramos extrañas

entre nosotras. Cuando unas se instalaban en el cuarto otras lo dejaban para irse a otro. Y ninguna de ellas era de Hubei". El padre de Yu explica el significado de esto: "Cuando llegó por primera vez a Shenzhen, ella a veces no entendía mucho lo que los otros hablaban".

"En Foxconn, cuando me sentía sola, a veces chateaba en QQ online", nos contó Yu. Pero chatear en QQ[22] la seguía manteniendo sola en tiempo, espacio y experiencias.

Acumulando desesperación

Los nuevos trabajadores, como Yu, son frecuentemente reprendidos por trabajar "demasiado lento", a pesar de sus esfuerzos para mantener el ritmo "estándar" de producción. Con el énfasis que la compañía pone en su pretensión de proveer los mejores productos del mundo al consumidor global –"En Foxconn, encontrarás los productos de mejor tecnología y más alta calidad con un precio razonable"–[23], la tasa máxima aceptable de productos defectuosos debe permanecer baja. Yu contó varias veces que, a pesar de no cometer ningún error con las pantallas, el detector de fallos se activaba igual.

"Al cumplir el primer mes de trabajo, cuando llegó el momento de cobrar los sueldos, todos tenían sus tarjetas de débito, menos yo". En Foxconn, los fondos en efectivo necesarios para el pago de salarios son enormes y el pago se efectúa mediante un sistema electrónico bancario a través de tarjetas. Yu le preguntó a su jefe de la

22. Facebook y Twitter están bloqueados por el Gobierno chino. QQ es un programa de mensajería instantánea. QQ.com es una plataforma de cientos de millones de usuarios alrededor del globo, la mayoría de ellos chinos.
23. Número de atención al cliente de Foxconn. 11 de noviembre de 2013. Disponible en: http://customercaresupportnumber.com/foxconn-customer-service-toll-free-number-usa/

línea qué había pasado. "El jefe me dijo que, si bien yo trabajaba en Longhua, no había registro de mi información personal en el departamento. Mi tarjeta de cobro podría estar en alguna otra fábrica de Foxconn en la ciudad de Guanlan".

La fábrica Guanlan, que comenzó sus operaciones en 2007, empleaba para principios de 2010 a 130.000 trabajadores. Yu había sido entrevistada en el Centro de Reclutamiento de Foxconn en Guanlan, antes de ser trasladada a las instalaciones de Longhua. El Departamento de Recursos Humanos en Guanlan se había quedado con su legajo y la documentación no había sido transferida, por lo que su cuenta de débito bancario en Foxconn Longhua no había sido abierta. En consecuencia, no recibió su paga. "No tuve otra opción que tomarme un autobús a Foxconn Guanlan por mi cuenta".

Ingresando a un complejo fabril desconocido, "fui a los sectores C10, B1 y B2, de piso en piso y edificio en edificio preguntando por mi tarjeta". Después de malgastar un día entero buscando la oficina correcta, con funcionarios y empleados administrativos deslindando responsabilidades, Yu no consiguió información sobre su tarjeta de pago.

"Fui sola de oficina en oficina pero nadie pudo indicarme el camino correcto. Me ignoraban y decían que le preguntara a algún otro", recuerda Yu. No había recibido ningún pago por todo un mes de trabajo, aproximadamente 1400 yuanes, un sueldo básico de 900 yuanes más horas extra.[24]

Para entonces era mediados de marzo de 2010, y después de pasar más de un mes en Shenzhen, Yu ya había gastado todo el dinero que sus padres le habían dado. "¿A quién podía pedirle? En este momento de crisis, mi teléfono móvil se rompió, y no podía comunicarme con mi primo en Shenzhen, mi único vínculo con mi familia". No había nadie que pudiera ayudarla.

24. 1400 yuanes equivalen a 225 dólares estadounidenses.

Yu tocó fondo. La agobiante línea de montaje, la dura disciplina de la fábrica y la soledad del dormitorio, junto con la imposibilidad de contactar con su familia y amigos, se combinaron con la aparente falla de la empresa para pagarle. Su testimonio revela cuán sobrepasada se sentía: "Estaba tan desesperada que mi mente se puso en blanco".

Alrededor de las ocho de la mañana del 17 de marzo, Yu se arrojó del cuarto piso de su habitación. Tras doce días en coma, se despertó para encontrarse con la mitad de su cuerpo paralizado. Ahora, está confinada a una silla de ruedas o a una cama por el resto de su vida.

Vida y muerte

¿Hubiera Yu intentado suicidarse si la compañía le hubiera pagado a término? ¿O si hubiera conseguido empleo en alguna otra fábrica, en un lugar más pequeño y con menos presión que Foxconn? Terry Gou, fundador y jefe ejecutivo de Foxconn, desliga a la compañía de toda responsabilidad por el caso de Yu y los demás suicidios. En una entrevista de prensa en que debió responder por los suicidios de sus empleados, subrayó los "problemas emocionales" de los trabajadores chinos: "Si un trabajador en Taiwán se quita la vida por problemas emocionales, su empleador no será señalado como responsable, pero en China somos acusados porque ellos viven y duermen en nuestros dormitorios"[25]. Con una tormenta mediática encima, se sintió obligado a tomar algunas medidas.

La compañía anunció planes para aumentar el salario de sus trabajadores desde el 1 de junio de 2010. A su vez, implementaron un

25. Citado en *Peh Shing Huei*. 11 de junio de 2010. "Es tiempo de desarmar los conglomerados industriales", *The Straits Times*. Disponible en: www.chinapost.com.tw/commentary/the-china-post/special-to-the-china-post/2010/06/11/260248p1/It%27s-time.htm

test psicológico de 36 preguntas para todos los aspirantes a un empleo en la empresa. Desde su perspectiva, aquellos con dificultades para manejar sus "problemas personales" eran la fuente de los problemas. El director de recursos humanos empezó a exigir a los trabajadores que firmaran un compromiso de no suicidio, incluyendo una cláusula de exención de responsabilidades:

> *Por la presente, acepto que, en caso de daño físico o muerte Foxconn no pueda ser imputado (incluyendo el suicidio o la automutilación), y se someta el caso a los procedimientos legales y reguladores de la empresa. Ni yo ni los miembros de mi familia exigiremos ningún tipo de compensación monetaria adicional a las establecidas por la ley, de modo que la reputación de la compañía no se vea perjudicada y garantizar su estabilidad operativa.*[26]

La "carta de acuerdo" de no suicidio pretendía no sólo limitar la responsabilidad de Foxconn sino también depositarla, para los casos futuros, en el trabajador individual. Tras intensas críticas por parte de los trabajadores y de la sociedad en general, Foxconn retiró este requisito administrativo.

Durante el tratamiento médico de Yu en el hospital, más de una docena de jóvenes obreros de Foxconn intentaron quitarse la vida.[27] Un trabajador anónimo colocó en Internet el siguiente mensaje:

> *Morir es la única manera de atestiguar que alguna vez hemos vivido. Quizá para los empleados de Foxconn y trabajadores como nosotros, a quienes llaman* nongmingong*, trabajadores migrantes rurales, acudir a la muerte es simplemente para atesti-*

26. Televisión Central de China. 28 de mayo de 2010. "Carta de consentimiento expuesta en Foxconn". Disponible en: http://english.cntv.cn/program/china24/20100528/100754.shtml
27. Ver Apéndice II con la lista de suicidios en las instalaciones de Foxconn en China.

guar que alguna vez hemos vivido. Y que mientras vivimos, sólo tuvimos dolor.[28]

Con el creciente interés internacional en torno a los suicidios de Foxconn, el Gobierno chino comenzó a comunicar sus preocupaciones al respecto y a reconocer que una acción desde el Estado era necesaria. El 26 de mayo de 2010, después del "doceavo salto", la Federación municipal de sindicatos de Shenzhen se reunió con los ejecutivos de Foxconn para "aconsejar en materia de gestión empresarial y relaciones laborales".[29] Un vocero del gobierno municipal de Shenzhen también anunció que el Gobierno iba a mejorar "las condiciones de vida de los trabajadores y la gestión empresarial". Con un nuevo intento de suicidio al día siguiente, Wang Yang, el secretario del Partido Comunista de la provincia de Guangdong, declaró que "el Partido, los organismos del gobierno y Foxconn deben trabajar conjuntamente y tomar medidas efectivas para prevenir que vuelvan a ocurrir tragedias similares".[30] A pesar de esto, las especificaciones del plan de trabajo propuesto por el Gobierno y los sindicatos locales no han sido difundidas al público.

28. La entrada en el blog llamada "Zhiyou siwang zhengming women cenjing huozhe" fue removida tres días después de su aparición, el 27 de mayo de 2010. Disponible en chino en: http://blog.sina.com.cn/s/blog_47480eca0100ikm2.html
29. *People's Daily*. 26 de mayo de 2010. "Gobierno de Shenzhen: con problemas para culpar a Foxconn por las muertes". Disponible en: http://english.people.com.cn/90001/98986/7002512.html
30. Citado en *Li Li*. 12 de junio de 2010. "Aliviando el estrés en el lugar de trabajo", *Beijing Review*. Disponible en: www.bjreview.com.cn/nation/txt/2010-06/12/content_279009.htm

¿Fue suicidio o asesinato?

En agosto de 2010, en un esfuerzo por preservar su reputación y poner fin a los suicidios, Foxconn organizó encuentros de empleados para comprometerlos a "apoyar a la familia y atesorar la vida", mientras que los medios chinos e internacionales retrataban a la multinacional invirtiendo sumas de dinero para mejorar su imagen y mostrar preocupación por sus trabajadores. [31] Pero más allá del alcance de la mirada de los medios, Foxconn forzó a la familia Tian a firmar un acuerdo de confidencialidad del "pago de la tarifa médica", que señalaba: "La empresa pagó la tarifa del tratamiento inicial, reservándose el derecho de recuperar los costos que superen el monto determinado por un juzgado como obligación de la compañía".

En octubre de 2010, bajo una creciente presión pública, Foxconn desembolsó un "pago humanitario" de 180.000 yuanes para "ayudar a la familia Tian a regresar al hogar", en una maniobra tanto para acabar con su responsabilidad como para quitar el problema de la mira de la prensa local e internacional. En palabras del padre de Yu, "era como si para ellos fuera como comprar y vender una cosa". En efecto, la empresa dejó de pagar los gastos médicos y envió a Yu y a sus padres de vuelta a casa a cambio de su silencio sobre la negligencia empresarial.

Cuando Yu abandonó Shenzhen, nos dejó a su vez con un interrogante: ¿Fue suicidio o asesinato?

31. *China Digital*. 18 de agosto de 2010. "Encuentros de empleados de Foxconn China en medio de preocupación por los suicidios". Disponible en: http://chinadigitaltimes.net/2010/08/foxconn-rallies-china-workers-amid-suicide-concerns/

FOXCONN
FOXCONN
FOXCONN
FOXCONN
FOXCONN

Capítulo 2

El ascenso del imperio Foxconn

Ser líder es tomar decisiones. Ser líder es una dictadura honrada.
Ser líder es una batalla entre la experimentación y la practicidad.
Terry Gou, fundador y CEO de Foxconn[32]

Si Steve Jobs es el alma de Apple, Terry Gou es el soberbio dictador del imperio Foxconn. En enero de 2012, el CEO Terry Gou ofreció un taller de planeamiento corporativo de una semana de duración en las oficinas centrales de Taipei. Una de las tareas asignadas a los ejecutivos *senior* que estaban presentes fue mirar la película *Gigantes de acero*[33]. Se trata de un drama norteamericano de ciencia ficción dirigido por Shawn Levy y producida por los estudios DreamWorks a través de la firma Touchstone de Disney. "En el pasado, cuando iba con mi esposa a ver películas –dijo Terry Gou–, siempre mirábamos películas que le gustaban a ella y yo me

32. Zhang Dianwen. 2008. *Jiema Gou Taiming Yulu* (Descifrando las citas de Terry Gou). Taipei: Tianxia Wenhua, p. 23.
33. Título original en inglés: *Real steel*.

dormía. Pero *Gigantes de acero* fue muy innovadora y creo que hay tantas ideas acerca de la automatización y la robótica que vale la pena recomendarla".[34] En el filme, los robots han reemplazado a los boxeadores humanos. Terry Gou estaba entusiasmado por esta visión del futuro. Un gerente de producción de Foxconn, Chen, nos contó que Gou sueña con vencer a sus competidores con la creación de una fábrica en la cual "hombres de acero ejecuten órdenes con la exactitud y precisión de robots".

Más tarde ese mismo mes, dado que su empresa tiene un plantel de más de un millón de trabajadores solamente en China, Terry Gou exclamó: "Como los seres humanos son también animales, manejar un millón de animales me da dolores de cabeza".[35] El presidente de la empresa hizo esta declaración al invitar al director del zoológico de Taipei a dar conferencias a los ejecutivos acerca de cómo mantener el control sobre diferentes animales de acuerdo a sus temperamentos individuales. Tanto el público como los trabajadores de Foxconn respondieron con enojo. Como era de esperarse, el departamento de relaciones públicas de la corporación esbozó una disculpa: "Lo que el señor Gou quiso decir es que, como todos los seres humanos pertenecen al reino animal, es posible aprender de la experiencia de Chin (director del zoológico) dado que su equipo puede mostrar lecciones aplicables a los negocios. El comentario hizo referencia al ser humano en general y no a un grupo en particular".[36]

Para Gu Chudanyang, un obrero de veinticinco años, los comentarios de Gou fueron insultantes. En su blog, publicó un artí-

34. Citado por Robin Kwong. 20 de enero de 2012. "Terry Gou: manejando un millón de animales". *Financial Times*. Disponible en: http://blogs.ft.com/beyond-brics/2012/01/20/terry-gou-managing-1-million-animals/#axzz24Gpqlfho
35. Henry Blodget. 19 de enero de 2012. "'Manejar un millón de animales me da dolores de cabeza". Business Insider. http://articles.businessinsider.com/2012-01-19/tech/30641922_1_foxconn-iphones-terry-gou
36. Grupo Tecnológico de Foxconn. 20 de enero de 2012. "En respuesta al 'Manejar un millón de animales´, de Terry Gou". *Financial Times*.

culo al que tituló *Mi amarga vida en Foxconn*: "Hace dos días, Gou dijo que sus empleados éramos animales. Creo que estas palabras vienen desde el fondo de su corazón… Sólo le importan sus ganancias, sus clientes y sus iPhones. Por supuesto, él no puede sentir la amargura de nuestras vidas, las vidas de más de un millón de personas".[37]

"Terry es el hombre de negocios más agresivo que conocí en mi vida", subrayó Michael Marks, antiguo jefe ejecutivo de Flextronics, el histórico competidor de Foxconn.[38] Desde 2004, la multinacional taiwanesa ascendió al liderazgo en producción de manufacturas para la industria electrónica, superando a Flextronics, aún antes de obtener la porción mayoritaria del mercado mundial.[39] En el resto de la década, se expandió aún más con los lanzamientos de iPhones en 2007 y de iPads en 2010, entre otros. A pesar de los suicidios de sus empleados y de continuas crisis laborales, el *ranking* Global 500 de la revista *Fortune* ubicó a Foxconn en el puesto número 60 en 2011, en el puesto 43 en 2012 y en el 30 en 2013, demostrando el fuerte crecimiento de sus utilidades.[40] Es así como Foxconn y, con ella, millones de migrantes rurales chinos, se han arraigado profundamente en el capitalismo global.

37. El *post* del 17 de enero de 2012 se titulaba: "*Wo zai Fushikang de kubi shenghuo*" (*Mi amarga vida en Foxconn*). Disponible en línea hasta el 5 de febrero; luego, eliminado de *Nanfang Gongren Wang* (Trabajadores de la red del sur). Disponible en: http://hbgrw.net/read.php?tid=7585
38. Citado por Ryan Mac. 18 de marzo de 2013. "Terry Gou acerca de la creciente relación de su empresa con GoPro". *Forbes*. Disponible en: www.forbes.com/sites/ryanmac/2013/03/18/foxconn-ceo-terry-gou-on-his-companys-growing-relationship-with-gopro/
39. Adam Pick. 30 de mayo de 2006. "Foxconn toma el liderazgo en SME (Servicios de Manufactura Electrónica), iSuppli. Disponible en: www.emsnow.com/npps/story.cfm?ID=19523
40. *Fortune Global* 500. 2013. Disponible en: http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2013/full_list/

Foxconn, el imperio de Terry Gou

Terry Gou, nacido en Taipei en 1950, levantó a los veintitrés años una pequeña empresa de procesamiento de metal y plástico en la zona industrial de Tucheng, en febrero de 1974, con una ayuda de 7.500 dólares de su madre.[41] Aprovechó con habilidad las nuevas oportunidades creadas en Taiwán por la política de industrialización basada en la exportación y el crecimiento de las actividades comerciales en el orden geopolítico y económico de la posguerra. Antes de emprender su propio negocio, trabajó como empleado de logística tras graduarse en una escuela técnica en 1971.[42]

El negocio principal de Foxconn son los contratos de fabricación. Produce principalmente bienes para compradores internacionales. El mayor de ellos es sin duda Apple, pero sus clientes son los líderes de la industria electrónica global, incluyendo a Samsung, Microsoft, Google, Intel, HP, IBM, Dell, Cisco, Amazon, Sony y Nintendo. Por más de cuatro décadas, el CEO Terry Gou lideró la Compañía de Precisión Industrial Hon Hai, conocida por su nombre comercial Foxconn, ganando sucesivas batallas "entre la experimentación y la practicidad" hasta convertirse en el mayor productor de dispositivos electrónicos en el mundo. El nombre Foxconn alude a la capacidad de la corporación de producir conectores a la "velocidad de un zorro".[43] En 2010, algunos ejecutivos sugirieron que "en veinte años" sólo dos compañías dominarían el mercado mundial: "Todo será hecho en Foxconn y vendido en Walmart"[44]. Por cierto, se trata de una exageración brutal que ig-

41. Grupo de Tecnología de Foxconn. 2013. "Perfil del grupo." Disponible en: http://www.foxconn.com/GroupProfile_En/GroupProfile.html
42. Chen Run. 2010. *Fushikang Neimu* (Foxconn por dentro). Changsha: Editorial de Arte y Literatura de Hunan, p. 233.
43. Juego de palabras, fox significa zorro en inglés (N. del T.).
44. Frederik Balfour y Tim Culpan. 10/09/10. "En el futuro todo será fabricado por Foxconn", *Bloomberg*. www.bloomberg.com/news/2010-09-09/everything-is-made-by-foxconn-in-future-evoked-by-terry-gou-s-china-empire.html

nora el hecho central de la dependencia de Foxconn de Apple y otras firmas internacionales de electrónica, pero la hipérbole es emblemática tanto del carácter cambiante de la economía mundial y de las relaciones de producción y consumo como del alarmante ascenso de la empresa en China, Asia oriental y el resto del mundo.

Desde la perspectiva de Terry Gou, "tecnología es hacer dinero".[45] El ascenso de Foxconn de una fábrica procesadora hasta una industria líder fue acompañado por la profundización de su integración en la economía regional y global y su impresionante desarrollo tecnológico. Para 2012, la multinacional taiwanesa había obtenido 2013 patentes norteamericanas y ocupaba el octavo lugar en el *ranking* internacional.[46] Hoy es la mayor productora de bienes electrónicos "3C"[47], incluyendo computadoras (laptops, PC de escritorio, tablets personales como los iPads), equipos de comunicación (*smartphones* como los *iPhones*) y otros productos (reproductores digitales de música, lectoras de *E-books* como *Kindle*, cámaras fotográficas, consolas de juegos, televisores de alta definición). Todos elementos cada vez más integrados a nuestras oficinas y hogares.

A los 62 años, Terry Gou ha consolidado su poder a la cabeza de Foxconn, el imperio global de la electrónica. Como declaró la propia compañía el año 2012: "Gou es un presidente muy exitoso y activo y no tiene planes de delegar sus responsabilidades".[48]

45. Zhang Dianwen. 2005. *Hu yu Hu* (Tigre y zorro). Taipei: Tianxia Wenhua. Disponible en: www.bookzone.com.tw/event/cb382/cb307_booklist3-2.asp
46. Compañía de Precisión Industrial Hon Hai. 2013. "Reporte Anual 2012". p.1. Disponible en: www.foxconn.com/Files/annual_rpt_e/2012_annual_rpt_e.pdf
47. "3C" es una expresión usada en Taiwán para los productos electrónicos de alta tecnología, que hace referencia a computación, comunicaciones y consumo (N. del T.).
48. Citado en Lorraine Luk. 9 de marzo de 2012. "La sucesión: el problema del proveedor de Apple", *The Wall Street Journal*. Disponible en: http://blogs.wsj.com/chinarealtime/2012/03/09/new-concern-at-apple-supplier-hon-hai-succession/

Foxconn: "El taller electrónico del mundo"

En la década de los setenta, Foxconn hizo bombillas para televisores en blanco y negro y productos plásticos de baja gama para la exportación a los Estados Unidos. En los primeros años de la década de los ochenta, la compañía logró sus primeros contratos con compradores norteamericanos para ensamblar conectores para consolas de videojuegos Atari.[49] Mediante la compra de maquinaria de tecnología punta en los Estados Unidos y en Japón mejoró significativamente su eficiencia, logrando producir componentes electrónicos a gran escala. Las ganancias de Foxconn provienen principalmente del procesamiento y montaje de componentes mediante contratos con las empresas líderes. A través de la reinversión de estas ganancias, el desarrollo de servicios de atención al cliente, de investigación y desarrollo, adquisiciones y fusiones empresariales, así como de la relocalización de la producción tanto interna como externa, Foxconn ha atravesado exitosamente todas las transformaciones de las industrias de las telecomunicaciones y la información. En 1991, la compañía entró a la Bolsa de Comercio de Taiwán[50] tras su estratégica mudanza a Shenzhen en el sur de China en 1988.

Con la apertura de la economía china al comercio internacional, pequeñas y medianas empresas de Taiwán y Hong Kong inyectaron a la economía china un capital de 107.400 millones de dólares entre 1982 y 1994, constituyendo el 70% de la inversión extranjera directa durante el periodo.[51] Tras los Acuerdos del Plaza[52] de 1985, que causaron la apreciación de la moneda taiwanesa

49. Kabir Chibber. 24 de septiembre de 2012. "Foxconn: 'Hidden Dragon' out in the open", *BBC*. Disponible en: www.bbc.co.uk/news/business-19699156
50. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2013. "Logros de la compañía". http://www.foxconn.com/GroupProfile_En/CompanyMilestones.html
51. You-tien Hsing. 1998. *Capitalismo en China: la conexión taiwanesa*. Nueva York: Oxford University Press, p. 8.
52. El 22 de septiembre de 1985, los ministros de finanzas y los presidentes de los bancos centrales de los Estados Unidos, el Reino Unido, Alemania Occidental, Francia

respecto a la norteamericana (llegando hasta un pico del 40%)[53], los empresarios aceleraron el traslado de sus inversiones a China para reducir los costos operativos y poner a salvo sus negocios. Foxconn fue una de las primeras empresas extranjeras en instalarse. "Mi confianza proviene de la experiencia y del esfuerzo. Incluso cuando la prosperidad baja, confío en mis capacidades", dijo el CEO Terry Gou[54]. Al describir los lazos históricos, culturales y lingüísticos que unen a los chinos de Taiwán y del continente, uno de los gerentes de producción de Foxconn con los que hablamos, señaló que "la entrada a China fue un paso fundamental para la proyección internacional de Foxconn".

Al flujo de capitales taiwaneses y la apreciación sostenida de las monedas del este de Asia se sumaron las multinacionales japonesas y coreanas que relocalizaron sus líneas de producción no sólo en China, sino también en el sudeste asiático y en Sudamérica. El flujo de inversiones extranjeras directas en China, minúsculo durante los ochenta, se aceleró desde los primeros años de la década siguiente.[55] El crecimiento de la electrónica en China rediseñó las redes de producción regionales, previamente dominadas por Japón y sus antiguas colonias, Taiwán y Corea del Sur. Entre 1990 y 2006, la expansión del comercio interasiático representó alrededor del 40% del crecimiento total del comercio mundial[56].

---

y Japón firmaron un tratado para controlar los mercados cambiarios en el Hotel Plaza de la ciudad de Nueva York. Los Estados Unidos, entonces cargando con un enorme déficit, devaluaron su moneda para hacer más competitivas sus exportaciones, mientras que el yen japonés y las monedas de otras economías asiáticas en desarrollo se vieron fortalecidas.

53. Gary G. Hamilton y Cheng-shu Kao. 2011. "El milagro asiático y el crecimiento de las economía de alta demanda", en *The Market Makers: How Retailers are Reshaping the Global Economy*, editado por Gary G. Hamilton, Misha Petrovic y Benjamin Senauer. Oxford: Oxford University Press, p. 207.
54. *Bloomberg Businessweek*. 2010. "The Tao of Gou". Disponible en: http://images.businessweek.com/mz/10/38/1038foxconn65.pdf
55. Yasheng Huang. 2003. *Selling China: Foreign Direct Investment during the Reform Era*. New York: Cambridge University Press.
56. Giovanni Arrighi. 2009. "China's market economy in the long run", pp. 22-49, en *China*

Bajo el impulso de la demanda de Apple y de otras empresas, Foxconn incrementó rápidamente sus ingresos y su plantilla de trabajadores. En su primer "Informe anual de responsabilidad social y ambiental", de 2008, así como en su página web, la empresa da a conocer su veloz crecimiento: en 1996, la compañía contaba con nueve mil trabajadores (operarios y administrativos) a nivel mundial, un número que pronto crecería en gran escala. Tras alcanzar los 100.000 empleados en 2003, llegó a más de 700.000 en 2008 (ver cuadro 2.1). La resiliencia de Foxconn ante la crisis mundial de 2008 queda en evidencia ante el crecimiento de su fuerza laboral, que alcanzó cerca del millón de trabajadores en 2010 y 2011, con fluctuaciones debidas a la producción estacional y los contratos de corto plazo, como los estudiantes en prácticas. Increíblemente, para 2013 la empresa tenía entre 1,4 y 1,5 millones de empleados, la mayoría en China. Con nuevas operaciones en las regiones norte, centro y oeste, tanto la cantidad de obreros como de empleados administrativos continuó creciendo, junto con una notoria alza de sus utilidades.

Foxconn generó 59.000 millones de dólares en ventas en 2009, con una pequeña baja del 4% con respecto al año anterior, cuando la demanda de bienes electrónicos norteamericana y europea se contrajo por la recesión de 2008 y 2009. A partir de la recuperación de la economía en 2010 y de una política gubernamental de estímulos al crecimiento, Foxconn registró un desorbitante crecimiento interanual del 61%, alcanzando ganancias por 95.000 millones de dólares. Ni los suicidios en las instalaciones de la empresa ni los consecuentes aumentos de salarios tuvieron un impacto ostensible en las ganancias de la compañía. En 2012, Foxconn logró ingresos aún mayores (132.000 millones de dólares)

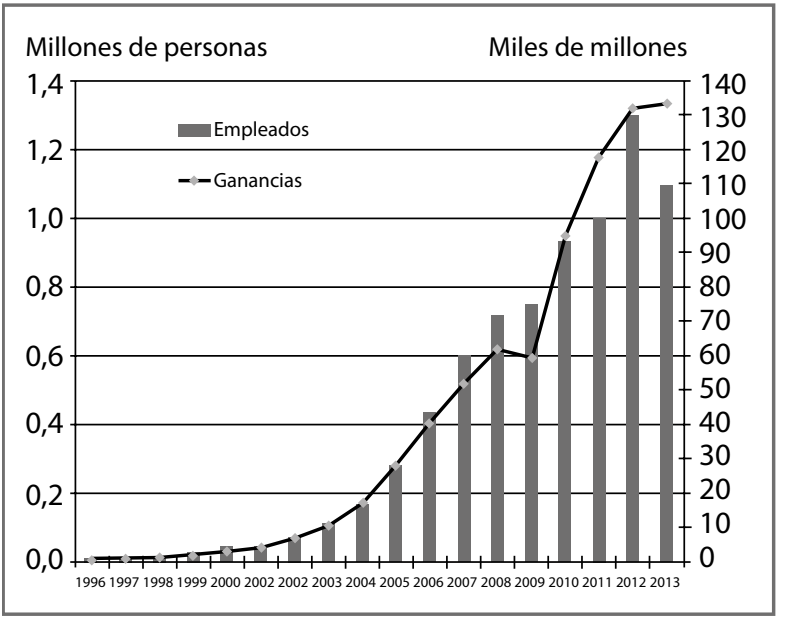
and the transformation of global capitalism, editado por Ho-fung Hung. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, p. 22.

que muchos de sus clientes transnacionales[57], con la excepción de Apple (156.600 millones)[58]. Para 2013, Terry Gou sostuvo que las "metas son alcanzar un crecimiento del 15%", unos impresionantes 151.000 millones de dólares.[59]

Foxconn ha logrado mantener exitosamente su gran porción del mercado global y al mismo tiempo incrementar sus ingresos y beneficios. En 2012, aún en medio de las políticas de austeridad de los gobiernos europeos y el clima de incertidumbre económica a nivel mundial, los niveles de importación y exportación de Foxconn sumaron 244.600 millones de dólares[60] –un impactante 6,3% del comercio de China–[61]. A pesar de los incrementos salariales, la empresa reforzó su estrategia de centralizar sus operaciones en el país. Para enfrentar la doble presión de compradores y competidores, expandió su negocio hacia zonas de China con salarios aún más bajos.

57. *Fortune Global* 500. 2013. Disponible en: http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2013/full_list/
58. Apple. 2012. *"Annual Report for the fiscal year ended September 29, 2012"*, p. 24. Disponible en: http://investor.apple.com/secfiling.cfm?filingID=1193125-12-444068&CIK=320193
59. Lorraine Luk. 26 de junio de 2013. "*Apple supplier Foxconn eyes expansion in U.S.", MarketWatch*. Disponible en: www.marketwatch.com/story/apple-supplier-foxconn-eyes-expansion-in-us-2013-06-26
60. Foxconn Technology Group. 2013. "Corporate Profile". Disponible en chino en: www.foxconn.com.cn/GroupProfile.html
61. La Administración General de Aduanas de China informó que el comercio exterior del país en 2012 alcanzó los 3,8 billones de dólares. Disponible en: www.stats.gov.cn/english/pressrelease/t20130118_402867147.htm

Gráfico 1
Empleados e ingresos de Foxconn, 1996-2013*



*Ganancias de 2013: elaboración propia basada en estimaciones de crecimiento proyectado del 15%.

Fuente: Grupo Tecnológico Foxconn (2009: 11; 2010: 5; 2011: 4; 2012: 3; 2013: 4, 12).[1]

1. Foxconn Technology Group. 2009-2013. "*Foxconn Corporate social and environmental responsibility Annual Reports, 2008-2012*". Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual

El desarrollo de Foxconn en China

Foxconn ha conseguido mantener un crecimiento sostenido desde los ochenta, momento en que China se deshizo de sus restricciones para la migración de mano de obra del campo a la ciudad y alentó las exportaciones en industrias de mano de obra intensiva como electrónica, juguetes, indumentaria y zapatos. En 1980, Shenzhen, en la frontera norte de Hong Kong, fue la primera Zona Económica Especial abierta a inversiones chinas y foráneas. Shenzhen se convirtió en la punta de lanza no solo para el capital extranjero sino también para la diversificación del origen de los capitales en la economía china. En las décadas siguientes, las industrias estatales serían desafiadas no solo por sus competidoras extranjeras sino también por empresas de capital mixto chino-extranjero y por firmas privadas locales que producen y exportan diversos tipos de bienes.

Con la apertura del mercado chino y con Guangdong como plataforma líder para las exportaciones del país, el comercio exterior de China creció a un ritmo desenfrenado. En esta transformación desde una economía planificada hacia una de mercado, y desde una industria dominada por el Estado hacia una en la que Estado, capital extranjero y capital privado nacional compiten, los gobiernos locales priorizaron la atracción de nuevas inversiones y proyectos de construcción, buscando estimular el crecimiento económico y la creación de nuevos puestos de trabajo. Desde los últimos años de la década de los ochenta hasta finales de 2013, Foxconn construyó más de treinta complejos industriales en Beijing, Tianjin, Chongqinq y en quince provincias a lo largo de China (ver Mapa 2.1)[62]. Sus nuevas oficinas centrales y sus centros de investigación y desarrollo están situados en Pudong (Shanghai).

62. Foxconn Technology Group. 2013. "*Foxconn social and environmental responsibility annual report 2012*", p. 4. Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual

Mapa 1 Instalaciones de Foxconn en China

Fuente: sitios web de Foxconn.

Haiyang (literalmente significa océano), una de las primeras subsidiarias enteramente controladas por Foxconn, estaba localizada en la localidad de Xixiang, en Shenzhen.[63] Comenzó con 150 trabajadores migrantes del área rural de Guangdong, incluyendo cien mujeres jóvenes, según nuestras entrevistas con antiguos trabajadores. Siguiendo el típico modelo de fábrica-dormitorio en China, el primer piso de esta fábrica *all-in-one* estaba ocupado por un comedor, del segundo al quinto piso estaban las líneas de producción, y en el sexto las habitaciones de los trabajadores. Desde el principio, Foxconn utilizó el sistema de dormitorios para sus trabajadores para maximizar el control de la fuerza laboral migrante, al integrar el lugar de producción con el sitio de habitación de los trabajadores, en el mismo recinto de la compañía o en algún edificio inmediatamente adyacente. La proximidad espacial contribuye a lograr las metas de producción al facilitar la extensión del tiempo de trabajo. Este diseño, de vida dentro de la fábrica, también apunta a disminuir los costos de producción. Mantener dormitorios en los que una docena de trabajadores comparten una pieza le cuesta al empleador mucho menos que pagar los salarios necesarios para que los trabajadores encuentren por su cuenta sus propios hogares, individuales o familiares. Las patronales reducen aún más costos al deducir las cuotas correspondientes al alojamiento de los salarios de los trabajadores.

En los noventa, Foxconn diversificó sus líneas de producción y sus plantas. Comenzó a ensamblar computadoras personales de uso doméstico y servidores, además de conectores y cables. Los mayores centros de producción estaban en dos regiones costeras: el Delta del Río Perla, en el sur, y el Delta del Río Yangzi, en el este. Longhua y Kunshan, cerca del lago Taihu en la provincia de Jiangsu, "trabajan juntos para responder con celeridad al rápido crecimiento de

63. *The Foxconn Bridgeworkers*. 30 de junio de 2011. Vol. 189, p. 18. Versión impresa en chino.

la industria de la computación", señalaba el gerente Chen. De esta manera, Foxconn se esfuerza por reducir la cantidad de *stock*, es decir, los costos de almacenamiento.

Desde el comienzo de los 2000, Foxconn, beneficiándose de las economías de escala, comenzó a mudar sus instalaciones a nuevos parques industriales de alta tecnología, para sacar provecho del acceso a mano de obra barata, la abundancia de tierras y de recursos naturales, como el metal para el procesamiento de los componentes. En 2001, Foxconn colocó una ensambladora de teléfonos móviles en Beijing, la capital del país. También donó 300 millones de yuanes para la fundación del Centro de Investigación de Nanotecnología Tsinghua-Foxconn, en la Universidad Tsinghua, el "MIT chino".[64] Este centro ubicado en Beijing, corazón del complejo de innovación tecnológica de Foxconn, se especializa en nanotecnología, conducción de calor, redes inalámbricas, técnicas de revestimiento óptico, nuevos materiales y energías, biotecnología, tecnología de avanzada en montaje de superficies, tecnología de chips y robótica. Más recientemente, formaron un grupo de investigadores para conectar diferentes equipos electrónicos bajo un sistema integrado de computación y almacenamiento en una "nube". Esto resulta crucial para desarrollar la capacidad productiva de la empresa y su estrategia de ingeniería.

Al expandirse a Beijing, Shanghai (en 2003), Tianjin (en 2005) y, posteriormente, a otras ciudades del noreste de China, Foxconn negoció con las autoridades locales el reparto de importantes subsidios para reforzar su capacidad de competir con grandes firmas estatales y privadas. Shanghai, por ejemplo, le dio a Foxconn "una extensión enorme de tierra que incluye carreteras y obras de infraestructura, incluyendo una red de fibra óptica e instalaciones de agua, energía y gas" para facilitar el traslado de las empresas de

64. *Foxconn y los trabajadores del puente*. 30 de junio de 2011. Vol. 189, p. 24. Versión impresa en chino.

alta tecnología al oriente.[65] Al ir expandiendo sus inversiones hacia nuevas localidades, la empresa goza de tratos preferenciales y de protección por parte de los gobiernos locales, casi tanto como las empresas estatales, que disfrutan de acceso privilegiado a recursos nacionales escasos y subsidios gubernamentales.

Foxconn tiene múltiples instalaciones productivas en muchas otras provincias. En Shanxi, la provincia de los ancestros del CEO Terry Gou, situada en el norte de China, Foxconn abrió tres grandes fábricas, en Taiyuan, Jincheng y Datong en 2004, 2006 y 2012, respectivamente. Desde 2007 en adelante, bajo un programa de reconstrucción de zonas fabriles en desuso, Foxconn comenzó a invertir en la producción de piezas y herramientas digitalizadas en las ciudades de Shenyang y Yingkou, en la provincia de Liaoning, en el noreste de China. La economía regional (Liaoning, Jilin y Heilongjiang), tradicionalmente basada en industria pesada y militar, está siendo radicalmente reestructurada con una diversidad de nuevas industrias y servicios, formando enclaves de redes de abastecimiento industrial.

Muchas de las nuevas subsidiarias de las corporaciones multinacionales y exportadores están hoy produciendo desde el interior de China, más que en las zonas costeras del este y sureste, las tradicionales regiones para la manufactura de trabajo intensivo.[66] La "marcha hacia el Oeste" de Foxconn ejemplifica esta tendencia. Las secciones de Zhengzhou y de Chengdu están entre las empresas de más veloz crecimiento en el centro y el oeste de China, respectivamente. Como nos dijo Chen, un ejecutivo de producción de nivel medio, "cada una proyecta contar con un plantel de 300.000 trabajadores para 2016".

65. Tse-Kang Leng. 2005. "Negocios y Estado en la era de la globalización: el caso de los vínculos entre la China continental y Taiwán en la industria de la computación". El Diario de China 53 (enero), p. 70.
66. Ver, por ejemplo, Andrew Ross. 2006. *Fast boat to China: corporate flight and the consequences of free trade - Lessons from Shanghai*, New York: Pantheon Books.

Este fenomenal crecimiento fue posible en parte por la estrecha relación de Foxconn con los gobiernos locales.[67]

Ir hacia el Oeste

Los estándares de vida varían enormemente en las distintas partes de China. Existe un régimen de salario mínimo y beneficios sociales diferenciados regionalmente: los más altos se encuentran en las áreas prósperas de la costa este y los más bajos en las zonas pobres del interior, especialmente en el lejano oeste. En los noventa, los líderes del gobierno central, que estaban empezando a preocuparse por la creciente brecha de ingresos entre y al interior de las regiones y por los desafíos políticos que tales inequidades representaban para la estabilidad del régimen, se propusieron rebalancear la economía mediante la promoción del desarrollo de las provincias del centro y del oeste.[68] Desde mediados de la primera década del siglo, en sintonía con la política del gobierno chino de "ir al Oeste", Intel [69], HP [70], Dell[71], Foxconn y otras compañías

67. Ver Apéndice III para detalles sobre las plantas de Foxconn en China.
68. Ver, por ejemplo, Victor Shih. 2004. "*Development, the second time around: the political logic of developing Western China", Journal of East Asian Studies* 4(3): 427-51.
69. En Chengdu, capital de la provincia de Sichuan, Intel dispuso una ensambladora y unidad de testeo en 2005, y una planta de microprocesadores de computadoras un año después. También tiene complejos de producción en Shanghai, una fábrica de paneles en Dalian, una ciudad puerto en Liaoning, y oficinas de *marketing* y ventas en Beijing y Shenzhen.
70. En 2008, HP anunció la construcción de una fábrica de pantallas y *notebooks* en el distrito de Shapingba, Chongqing, que se inauguró en 2010. La compañía también tiene plantas de montaje en Shanghai y unidades de ventas en Shenzhen, Beijing, Tianjin y Guangzhou.
71. En 2013, Dell lanzó un centro de producción en la Zona de Alta Tecnología de Chengdu, en Sichuan, expandiendo sus capacidades productivas preexistentes en Xiamen, costa de Fujian.

buscaron trasladarse hacia regiones con salarios sustancialmente menores.

Inversiones estatales enormes en infraestructura, frecuentemente financiadas con deuda, subsidiaron las relocalizaciones de las corporaciones. Los amplios objetivos de la estrategia de desarrollo de la China occidental, dirigidos a las regiones de Chongqinq (que se convirtió en la cuarta municipalidad directamente bajo la jurisdicción del gobierno central en 1997), Sichuan, Shaanxi, Gansu, Mongolia interior, Qinghai, Ningxia, Xinjiang, Yunnan, Guizhou, Guangxi y Tibet, también incluyeron la preservación de bosques y recursos hídricos, la promoción de la unidad étnica y la integración social, y el mejoramiento general de la educación, la salud y las condiciones económicas, en una región que históricamente ha sido relegada por las regiones costeras.[72]

En agosto de 2010, sólo un mes después de la firma del contrato, Foxconn comenzó la producción del iPhone en Zhengzhou, la capital de la provincia de Henan, en la China central. El gobernador provincial Guo Gengmao dijo que "incorporar industrias de trabajo intensivo es la mejor manera de promover el empleo en Henan, una provincia con un excedente de mano de obra de más de 22 millones de personas".[73] Un vocero de Foxconn, Zhengzhou, se hizo eco de estas palabras y declaró: "Nos esforzaremos para traer paz y prosperidad a la localidad".[74]

Un lema de la compañía para reclutar personal expresaba: "Trabaja en Foxconn y alcanzarás rápidamente una vida próspera". Jóvenes del campo y graduados universitarios de la zona comenzaron a

72. Ver, por ejemplo, Qunjian Tian. 2004. "China desarrolla su parte Occidental: Perspectivas, motivación y estrategia", *Diario de la China contemporánea* 13(41): 611-36.
73. Citado en *Xinhua*. 30 de junio de 2010. "Foxconn hacia una solución favorable a todos tierra adentro" Disponible en: http://news.xinhuanet.com/english2010/indepth/2010-06/30/c_13377628.htm
74. Citado en *Xinhua*. 2 de agosto de 2010. "Nueva fábrica de Foxconn en China central comienza a producir con esperanza, paz y prosperidad". Disponible en: http://news.xinhuanet.com/english2010/china/2010-08/02/c_13426617.htm

competir por buenos empleos con la esperanza de encontrar "una vida próspera". Un año más tarde, la planta de Zhengzhou creció hasta contar con 60.000 empleados, reflejo de las fuertes ventas de iPhones, el único producto ensamblado en la megafábrica.

Desde Henan hasta Sichuan, en el extremo oeste, el CEO Terry Gou alabó entusiastamente al gobierno. "Estoy muy impresionado por la eficiencia de los organismos gubernamentales regionales que apuntalaron el comienzo del proyecto… Foxconn va a incrementar las inversiones para hacer de la fábrica (de Chengdu) uno de los enclaves productivos clave de Foxconn en el mundo".[75] La planta de Chengdu fue inaugurada en octubre de 2010. Al igual que la de Zhengzhou, todos sus empleados trabajaban exclusivamente para Apple; aquí, haciendo iPads.

En las oficinas administrativas gubernamentales en la ciudad de Hongguang, en el departamento Pi, en Chengdu, los empleados del gobierno asesoraban a todos los candidatos a completar los formularios y a coordinar las entrevistas de empleo en Foxconn Chengdu. Estos servicios administrativos, brindados gratuitamente, disminuyeron los costos empresariales del reclutamiento. Ding, un gerente de Recursos Humanos de Foxconn de veintinueve años, nos explicó: "Con unos pocos tragos y compartiendo cigarrillos, los administradores de la empresa y los funcionarios estatales nos manteníamos al tanto acerca de los cronogramas de reclutamiento de la compañía, estableciendo una buena relación de trabajo". El resultado fue que en los primeros seis meses de operatividad en Foxconn Chengdu, los iPads originales y los renovados iPads 2 fueron montados en la nueva planta, además de los talleres de iPads en la planta de Shenzhen, elevando así la producción total a un nivel sin precedentes.

75. Citado en *Chengdu Semanal*. 2 de enero de 2011. "La capacidad de la fábrica de Chengdu alcanza los 100 millones de unidades en 2013". Disponible en: www.chengduhitech.co.uk/Trends/News.asp

La influencia de Foxconn a nivel local se ha vuelto tan grande que Terry Gou es comúnmente conocido entre los trabajadores como el "alcalde de la ciudad Foxconn". Zhang Heqing, un trabajador oriundo de Sichuan de diecisiete años, comentó en nuestra entrevista: "Cuando Foxconn está contratando, toda la ciudad se vuelve loca. Los empleados municipales agarran a la gente y les preguntan si estarían dispuestos a trabajar en Foxconn. El gobierno hizo de esto una tarea oficial. Los agentes en todos los niveles tienen una cuota de empleados que reclutar. ¿No es una locura?".

Además de asegurar las contrataciones de Foxconn, las autoridades locales han subsidiado los servicios de transporte para la planta de Chengdu. Al vivir en los dormitorios de la fábrica situados en el barrio de Deyuan, los trabajadores se trasladan a sus puestos en los autobuses de la compañía. En el municipio, el transporte público ha sido convertido eficientemente en un autobús privado al servicio de la firma. "Nos comprometimos con Foxconn en la generación de empleos, prestando el servicio de transporte con una tarifa con descuento", nos informó Zhan, un funcionario de gobierno de mediana edad de Hongguan. Desde que un terremoto de magnitud 7,9 golpeó a Sichuan en mayo de 2008, matando al menos a 70.000 personas y dejando 375.000 heridos, el gobierno provincial se ha esforzado por atraer inversiones para la reconstrucción. Desde la segunda mitad de 2010, el Estado en todos sus niveles –barrial, municipal y provincial– ha ofrecido colaboración a Foxconn –el mayor inversor hasta la fecha– en diversas formas.[76]

La ventaja competitiva de Foxconn, la base para asegurar sus contratos con Apple y otras grandes multinacionales, está en su capacidad de reconvertir rápida y fiablemente la producción, adaptándose con flexibilidad a los cambios en la demanda. Con este fin,

76. *Xinhua*. 22 de octubre de 2010. *"Foxconn opens new US$2 Billion plant in Southwest China"*. Disponible en: www.china.org.cn/business/2010-10/22/content_21182867.htm

la empresa ha construido una megared de producción, de integración vertical y coordinación flexible entre diferentes instalaciones con cadenas de montaje que funcionan las veinticuatro horas del día. Las plantas industriales vastamente expandidas a lo largo de China han permitido a Foxconn incrementar su producción y su capacidad comercial. Con la sacudida de los suicidios de 2010 y las protestas laborales focalizadas en Shenzhen, la empresa se movió con rapidez para dispersar y contener la agitación. Como explicó un gerente en una entrevista de una hora de duración: "Cuando se interrumpe el trabajo en un taller o en una fábrica, podemos pasarle los pedidos a otras instalaciones para minimizar las pérdidas y reducir la vulnerabilidad frente a las acciones de los trabajadores. Aspiramos a construir una cadena de aprovisionamiento total con base en China –que realice desde la extracción de materia prima y el procesamiento hasta el montaje final. Lo hacemos para mantener los costos bajos y alta eficiencia". Por lo tanto, aunque el ascenso de la compañía ha sido acompañado por una incesante expansión global, China continúa siendo el corazón del imperio de la corporación y la clave de su rentabilidad.

Raíces chinas, huellas globales

Terry Gou proclama que "China no es el único país globalizado".[77] De hecho, Foxconn es un claro ejemplo de cómo esta afirmación se puede hacer extensiva a los países que formaron parte del bloque socialista así como también al resto del mundo, especialmente los países en desarrollo. Actualmente, la empresa tiene

77. *Bloomberg Businessweek*. 2010. "*The Tao of Gou*" Disponible en: http://images.businessweek.com/mz/10/38/1038foxconn65.pdf

Mapa 2 Plantas de Foxconn en el mundo

Fuente: sitios web de Foxconn.

más de doscientas subsidiarias en Asia, América, Europa y en otras partes del mundo.[78]

Cuenta con instalaciones productivas en 29 países y territorios: China, Taiwán, Japón, Corea del Sur, Australia, Nueva Zelanda, Indonesia, Malasia, Singapur, Vietnam, India, Emiratos Árabes Unidos, Rusia, Finlandia, Suecia, Dinamarca, Holanda, Austria, Alemania, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Turquía, Irlanda, Escocia, Brasil, México, Canadá y los Estados Unidos.[79] El mapa 2.2 muestra muchos de los enclaves de producción de la firma en China y en el mundo.

Las operaciones fuera de China le facilitan el rápido flujo de pedidos, reducen los costos de transporte y permiten evitar impuestos de importación. La sucursal estadounidense de Foxconn se encuentra en California para abastecer a ese mercado.[80] Ya para 1985, Terry Gou había registrado con éxito una pequeña empresa *offshore* en los Estados Unidos, antes incluso de levantar las fábricas de Shenzhen en el sur de China, cercanas a Hong Kong.[81] Al comienzo de este siglo, Foxconn invirtió en la industria electrónica europea. Entre los años 2000 y 2013, en la República Checa, la fuerza laboral en las plantas de Pardubice y Kutna de la multinacional había ascendido a 5500 empleados[82] incluyendo, además de checos, inmigrantes de Bulgaria, Rumanía, Polonia, Ucrania, Vietnam, Mongolia y otros países. Las tres fábricas de Foxconn en

78. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2013. "*Informe Anual de Foxconn sobre responsabilidad social y ambiental de 2012*", p. 4. Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual
79. Ver la lista de plantas de Foxconn a nivel mundial en el Apéndice IV.
80. Compañía de Precisión Industrial Hon Hai, Ltd. 2013. "Reporte Anual 2012", dentro de la página principal. Disponible en: www.foxconn.com/Files/annual_rpt_e/2012_annual_rpt_e.pdf
81. Chen, Run. 2010. *Fushikang Neimu* (Foxconn Insider). Changsha: Hunan Literature and Art Publishing House, p. 234.
82. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2013. "*En Respuesta a c't Magazine 21/13*" Disponible en: www.heise.de/ct/artikel/Shenzhen-an-der-Elbe-1960336.html?artikelseite=7

la República Checa y la vecina Eslovaquia[83] suman una fuerza laboral de al menos de diez mil trabajadores, con empleados regulares y temporarios contratados por agencias de reclutamiento. Los trabajadores de más antigüedad ganan salarios de entre 600 a 700 euros por mes, mientras que los más nuevos alcanzan sólo los 400 o 500 euros.[84] En Brasil, seis mil trabajadores ensamblan iPhones y iPads para Apple ganando 550 dólares mensuales, en 2012.[85] Más allá de estos datos, China sigue siendo crucial para la rentabilidad y proyección mundial de la empresa.

El ascenso de los salarios en China

La competitividad de sus bajos salarios y la disciplina laboral de China atraen al capital internacional y doméstico. Pero ¿cómo ha hecho China para mantener esta competitividad salarial a lo largo de décadas de rápido crecimiento económico? Un factor importante es la manipulación de los flujos migratorios entre el campo y las ciudades y del sistema de registro ciudadano. Bajo el liderazgo de Deng Xiaoping y sus sucesores, partidarios de la transición hacia una economía de mercado, los migrantes rurales obtuvieron permiso para conservar un lote de tierra en sus poblados, para ser cultivados por miembros de su grupo familiar durante su ausencia o por ellos mismos en caso de regresar. El capital privado o trasnacional puede usar esta situación para reducir los salarios de los

83. Foxconn Eslovaquia. Disponible en: www.foxconnslovakia.sk/index.php?page=english
84. Rutvica Andrijasevic y Devi Sacchetto. 5 de junio de 2013. "Puede que China esté lejos pero Foxconn es nuestra puerta de acceso", *Open Democracy*. Disponible en: www.opendemocracy.net/rutvica-andrijasevic-devi-sacchetto/china-may-be-far-away-but-foxconn-is-on-our-doorstep
85. Lisa Wang. 20 de septiembre de 2012. "Foxconn invierte más en Brasil", *Taipei Times*. Disponible en: www.taipeitimes.com/News/biz/archives/2012/09/20/2003543171

trabajadores migrantes rurales sin proveerles ingresos adecuados o aportes de seguridad social, asumiendo que la subsistencia mínima, la vivienda y la jubilación serán provistas por sus aldeas de origen.

Frente al descontento popular, desde comienzos de la década del 2000, el Gobierno central dio los primeros pasos para mejorar los ingresos de los agricultores y así optimizar los salarios mínimos para estimular un crecimiento impulsado por el consumo. Las "Disposiciones para el salario mínimo" de 2004 obligan a los gobiernos locales a incrementar los salarios mínimos al menos una vez al año cada dos años.[86] Entre 2008 y 2012, el salario mínimo creció un promedio anual de 12,6%, con excepción de un estancamiento en el año 2009 en el comienzo de la recesión mundial.[87] En las doce ciudades que encuestamos, los salarios mínimos establecidos en las urbes del interior eran aproximadamente de un cuarto a un tercio por debajo de aquellos de las grandes metrópolis costeras (ver, en Tabla 2.1, la lista de salarios mínimos de 2013). Mientras que en septiembre de 2013, el salario mínimo era de 1620 yuanes mensuales en Shanghai y de 1600 en Shenzhen, los más altos a nivel nacional, en Chongqing, en la China occidental, apenas superaba los 1000 yuanes.

En 2009, el salario promedio mensual de los 145 millones de migrantes del sector rural que trabajaban en las ciudades era de 1417 yuanes, incluyendo las horas extra.[88] Una encuesta oficial de

86. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El texto completo de las "Disposiciones para el salario mínimo", de 2004, está disponible en chino en: www.molss.gov.cn/gb/ywzn/2006-02/15/content_106799.htm

87. Resumen de China. 28 de enero de 2013. "Una guía completa de los salarios mínimos en China a nivel provincias, ciudad y distrito". Disponible en: www.china-briefing.com/news/2013/01/28/a-complete-guide-to-chinas-minimum-wage-levels-by-province-city-and-district.html

88. Oficina Nacional de Estadísticas. 2010. "Informe de investigación y control de los trabajadores de origen rural en 2009" Disponible en chino en: www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319_402628281.htm

2010 muestra que los trabajadores migrantes ganaban, en promedio, unos 1748 yuanes mensuales,[89] comparados con los 3047 yuanes de los trabajadores urbanos registrados, es decir, sólo el 57% de los ingresos de estos. A fines de 2012, el Instituto Nacional de Estadísticas informó que el ingreso promedio mensual de los trabajadores migrantes en las grandes ciudades había alcanzado los 2290 yuanes, un incremento de casi el 12% respecto del año anterior.[90] Las demandas combinadas del Estado chino y de los trabajadores por aumentos salariales, junto con la mayor movilidad laboral y los cambios demográficos que redujeron la oferta de mano de obra, resultaron en un crecimiento continuo del salario mínimo.

89. La federación sindical china llevó adelante una encuesta a 2711 trabajadores migrantes en mayo y junio de 2010. Ver FGC (Federación de Sindicatos de China), 2011, "Encuesta y algunas propuestas respecto a las condiciones de la nueva generación de jóvenes migrantes en empresas en 2010". Disponible en chino en: www.acftu.net/template/10004/file.jsp?cid=853&aid=83875

90. National Bureau of Statistics. 18 de enero de 2013. "*China's Economy Achieved a Stabilized and Accelerated Development in the Year of 2012*" Disponible en: www.stats.gov.cn/english/pressrelease/t20130118_402867147.htm

Cuadro 2
Salarios mínimos en China, periodo 2009-2013 en yuanes

		2009	2011	2013
1	Shanghai	960	1280	1620
2	Shenzhen, provincia de Guangdong	900/1000*	1320	1600
3	Tianjin	820	1160	1500
4	Kunshan, provincia de Jiangsu	850	1140	1480
5	Nanjing, provincia de Jiangsu	850	1140	1480
6	Hangzhou, provincia de Zhejiang	960	1310	1470
7	Langfang, provincia de Hebei	750	1100	1320
8	Wuhan, provincia de Hubei	700	1100	1300
9	Taiyuan, provincia de Shanxi	720	980	1290
10	Zhengzhou, provincia de Henan	650	1080	1240
11	Chengdu, Provincia de Sichuan	650	850	1200
12	Chongqing	680	870	1,050

* Fuera y dentro de la Zona Económica Especial de Shenzhen. El 1 de julio de 2010, el gobierno de Shenzhen estableció el salario mínimo en 1100 yuanes mensuales.

Nota: Foxconn tiene instalaciones productivas en cuatro municipios y quince provincias a lo largo de China; entrevistamos a empleados de doce ciudades entre junio de 2010 y diciembre de 2013.

Fuente: Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China (2010, 2012, 2013).[91]

91. Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social. 12 de octubre de 2010. "31 distritos chinos, regiones y provincias autónomas: salarios mínimos establecidos por ley en 2008 y 2009". Disponible en chino en: www.360doc.com/content/10/1012/22/3108136_60493748.shtml. 19 de enero de 2012. "25 distritos y provincias chinas aumentaron el salario mínimo en 2011" Disponible en chino en: www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ldbk/gongzi-

La respuesta de Foxconn al aumento de los costos

Aprovechándose de las diferencias salariales y del desarrollo desigual de las distintas regiones del país, Foxconn mueve a sus trabajadores de un lado a otro de acuerdo a sus necesidades de fuerza de trabajo, disminución de costos salariales y mejor acceso a los bienes necesarios para la producción. Las transferencias de obreros y administrativos son prácticas frecuentes dentro de la gigantesca corporación. Por ejemplo, Foxconn recientemente trasladó a un grupo de trabajadores de Guangxi a la vecina Guangdong por un periodo de tres meses para responder a un encargo urgente, para ser devueltos inmediatamente a Nanning, en donde los salarios son menores, en cuanto las nuevas líneas de producción estuvieron listas. Esto le permitió a la compañía reducir el tiempo de entrenamiento necesario para el momento en que la nueva fábrica de Nanning estuvo en condiciones de operar en los primeros meses de 2012. Han Xiangxiang, de diecinueve años, da su testimonio: "Me enteré de que estaban buscando gente para la nueva fábrica de Nanning en octubre de 2011 y conseguí el empleo. Pero enseguida me transfirieron a la unidad de Foxconn Longhua, en Shenzhen, junto a miles de trabajadores de Guangxi, incluso antes de que las operaciones en Nanning empezaran". Con gran frecuencia, la compañía transfiere trabajadores desde las ciudades costeras hacia el interior del país para reducir el incremento de los costos laborales.

En el largo plazo, la automatización y la robótica podrían bajar los costos de producción, amenazando los puestos de trabajo. En Foxconn, los ingenieros ya han introducido *foxbots* en las plantas

shourufenpei/zuidigongzi/201201/t20120119_87287.htm. 1 de septiembre de 2013. "24 distritos y provincias chinas aumentaron el salario mínimo desde el 1 de septiembre de 2013". Disponible en chino en: http://henan.sina.com.cn/news/z/2013-09-01/0831-90821.html

industriales. Los *foxbots* son brazos robóticos especialmente diseñados para pintar, soldar y efectuar impresiones en los circuitos de montaje de alta precisión. La empresa fue avanzando en el desarrollo de la robótica como respuesta a los incrementos salariales y la creciente conflictividad laboral. El CEO Terry Gou comentó a un periodista, en julio de 2011, que los por entonces diez mil robots de la compañía "ascenderían a trescientos mil para el año siguiente, y a un millón en un plazo de tres años".[92] Por el momento, no hay pruebas de que tan ambicioso plan haya sido implementado por completo, dados los aún altos costos de la robótica. Mientras tanto, de los trabajadores de Foxconn, incluidos los becarios reclutados en las escuelas vocacionales, que no son robots, se espera que se adscriban a la filosofía de Terry Gou de obediencia absoluta, trabajo duro y disciplina de hierro.

Foxconn es hoy "el mayor proveedor de manufacturas tercerizadas, cuatro veces más grande que su competidor más cercano", tanto que el crecimiento del mercado total de la industria está "altamente correlacionado" a Foxconn y a sus más grandes clientes, como Apple.[93] La mayor parte del crecimiento de esta industria está liderado por empresas de alta tecnología cuyas casas matrices están en Estados Unidos, Europa, Corea del Sur y Japón, y la concentración y centralización del capital en un puñado de empresas proveedoras, incluyendo en primer plano a Foxconn, constituyendo una tendencia dominante en la producción de electrónica a través de la tercerización. En el próximo capítulo nos ocuparemos de

92. Citado en *Xinhua*. 30 de julio de 2011. "Foxconn planea reemplazar al trabajo por robots en tres años" Disponible en: http://news.xinhuanet.com/english2010/china/2011-07/30/c_131018764.htm

93. Thomas Dinges. 31 de octubre de 2012. "*Is there Trouble on the Horizon for Contract Manufacturers* (¿Hay problemas en el horizonte de los contratistas industriales?)" EBN (la principal comunidad *online* para profesionales de cadenas proveedoras globales). Disponible en: www.ebnonline.com/author.asp?section_id=1096&doc_id=253427

Apple, el mayor cliente de Foxconn, y de las relaciones entre estas dos megacorporaciones.

Capítulo 3

Apple, la leyenda

"An Apple a day keeps the rivals away".[94]
Brand Finance Global 500, 2012 [95]

El 29 de junio de 2007, cuando Apple lanzó el tan esperado iPhone, un teléfono inteligente con controles táctiles y acceso a Internet, los consumidores acamparon días fuera de las tiendas Apple con la esperanza de estar entre los primeros en conseguir el "teléfono móvil revolucionario". En verdad, el iPhone transformaría velozmente el mundo de las comunicaciones personales al condensar en él muchas de las funciones del ordenador, con Internet, teléfono,

94. "Un Apple al día mantiene a los rivales lejos", en alusión al refrán "una manzana (apple) al día mantiene al médico lejos". (N. del T.)
95. *Brand Finance Global 500*. 2012. "*An Apple a Day Keeps the Rivals Away*", pp. 17-18. Disponible en: www.brandfinance.com/images/upload/bf_g500_2012_web_dp.pdf

cámara, sistemas de vídeo y sonido y acceso a las redes sociales (como Facebook y Twitter).

Las innovaciones en comunicación electrónica encabezadas por Apple, pero en intensa competencia con empresas como Samsung, han ganado numerosos admiradores, incluso fanáticos. Los consumidores de todo el mundo cuentan con un avasallante abanico de opciones en lo último en el mundo de la electrónica, como son los iPads, mini iPads y *smartphones*. Podemos hablar de un verdadero "culto a Apple", con millones de personas pendientes de las últimas novedades y lanzamientos de la empresa. Aun enfrentando una salvaje competencia, Apple se erige como una apisonadora financiera, quizá la empresa que más dinero factura en el mundo. ¿Cómo es que Apple se convirtió en una compañía legendaria de nuestro tiempo?

Si la ventaja competitiva de Apple recae en la innovación tecnológica, el diseño y el *marketing*, su éxito es también inseparable de su extensa red de eficientes proveedores, y viceversa. "Aproximadamente el 40% de los ingresos de Foxconn provienen de Apple", nos informa uno de los gerentes de producción entrevistados. Durante los últimos diez años, Foxconn ha servido a su cliente preferencial como productor de componentes electrónicos y ensamblador final.[96]

En este capítulo nos concentraremos en Apple, por ser el mayor y más importante cliente de Foxconn. Los competidores de Apple también están profundamente ligados con Foxconn y, por tanto, muchos de los puntos desarrollados en este apartado sobre las relaciones entre las dos empresas pueden ser igualmente aplicados a ellos.

96. Otro 20% de los ingresos provienen de HP, y el resto de otras multinacionales como Samsung, IBM, Microsoft, Google, Dell, Amazon, Sony y Nintendo.

Steve Jobs y el renacimiento de Apple

Apple mantiene su corona por sexto año consecutivo.
Fortune 2013 Las compañías más admiradas del mundo[97]

Apple Computer, fundada en 1976 por Steve Jobs (1955-2011) y Steve Wozniak, empezó con una computadora de uso amigable para el usuario, desafiando a IBM. En 1977, la compañía instaló sus oficinas en Cupertino, California, el corazón de Silicon Valley. En 2007, Apple Computer se transformó en Apple Inc. La eliminación del término "computadora" reflejó el giro de la compañía y el rápido desarrollo tanto de su línea de productos como de su preferencia por la simplificación.

Al igual que las de IBM, las computadoras Apple Macintosh originales eran diseñadas y fabricadas en los Estados Unidos. A pesar de que la Macintosh estableció nuevos estándares de software y diseño y logró una pequeña porción del creciente mercado de computadoras personales durante los ochenta, IBM mantuvo su dominio y Apple rápidamente enfrentó problemas financieros. "En sus días más oscuros, cuando Apple estaba peligrosamente cerca de convertirse en irrelevante –escribe Adam Lashinsky en *Inside Apple*–, su identidad institucional mantuvo el orgullo de haber sido pionera en la computadora doméstica".[98] Pero a mediados de la década del noventa, la compañía estuvo al borde de la bancarrota.

"Think different" [99] fue el lema de una campaña publicitaria de Apple en 1997. El anuncio, con el ímpetu característico de Apple, muestra a su CEO Steve Jobs junto a Albert Einstein, Martin Luther

97. *Fortune.* 2013. *"Worlds' most admired companies"* Disponible en: http://money.cnn.com/magazines/fortune/most-admired/
98. Adam Lashinsky. 2012. *Inside Apple: The secrets behind the past and future success of Steve Jobs's iconic brand*. London: John Murray, p. 143.
99. "Piensa distinto".

King Jr., Mahatma Gandhi, John Lennon, María Callas, Bob Dylan y otras grandes figuras icónicas del siglo xx. "Donde algunos ven locos, nosotros vemos genios. Porque la gente suficientemente loca para pensar que puede cambiar el mundo, es la que puede hacerlo".[100] Tras ser apartado de Apple en el verano de 1985, Jobs logró recuperar el control de la compañía. Alan Deutschman señaló el año 1997 como "el segundo advenimiento de Steve Jobs".[101]

En 1998, Apple lanzó la iMac personal con un sistema operativo actualizado que le permitió competir con HP y Dell. La iMac, el cimiento de las originales computadoras Macintosh, fue reinventada de tal manera que fusionó el diseño industrial contemporáneo con la más avanzada tecnología. Muchos más productos antecedidos por la "i" la seguirían. ¿Pero cuál era el sentido de esa "i"? Jobs explicó el significado de la "i" minúscula con una diapositiva que rezaba: "Internet, individual, instruir, informar, inspirar".[102] Podría haber agregado imaginar, impulsar, iluminar e indispensable.

Para promocionar la venta de nuevos modelos y software, y para evitar que intermediarios de la competencia hicieran negocios con sus productos, en mayo de 2001 Apple abrió su primera tienda minorista en Tysons Corner Center, en el estado de Virginia. Apple "convirtió el aburrido negocio de computación en un impecable salón de juegos lleno de aparatos", se entusiasmaba *The New York Times*.[103] Para julio de 2013, 417 tiendas Apple estaban en funcionamiento en catorce países y regiones, incluyendo los Estados Unidos, el Reino Unido, Japón, Canadá, Italia, Australia,

100. Apple. 1997. *"Think different"*. (Video de un minuto). Disponible en: www.youtube.com/watch?v=cFEarBzelBs

101. Alan Deutschman. 2000. *The second coming of Steve Jobs*. New York: Broadway Books.

102. Adam Lashinsky. 2012. *Inside Apple: The Secrets Behind the Past and Future Success of Steve Jobs's Iconic Brand*. London: John Murray, p. 140.

103. Stephanie Clifford y Miguel Helft. 14 de junio de 2011. *"Apple stores chief to take the helm at J. C. Penney", The New York Times.* Disponible en: www.nytimes.com/2011/06/15/business/economy/15shop.html?_r=0

China, Suiza, Alemania, Francia, España, Hong Kong, los Países Bajos y Suecia.[104] Con dos pisos y una escalera de caracol de vidrio, la tienda Apple en Hong Kong (la número cien fuera de los Estados Unidos), atrajo a miles de clientes en su día inaugural, el 24 de septiembre de 2011. A la vez, Apple fue pionero en las ventas por Internet. Apoyándose en la gran popularidad de la tienda iTunes, en la que los clientes pueden comprar su música favorita, vídeos y programas de televisión *online*, Apple se expandió con la creación de la "tienda App", la "tienda Mac App" y la "tienda de iBooks".

Los productos de Apple

Pocas marcas son tan queridas en China como Apple.
The Economist, 2012 [105]

Los productos de Apple provocan sensaciones de tal sorprendente excitación y deleite que escritores y analistas rivalizan con los publicistas de Apple en promocionar las bondades de los nuevos productos. "Traten de imaginar una laptop Dell provocando algún tipo de sentimiento –desafiaba retóricamente Adam Lashinksy– que no sea frustración".[106] En la misma línea, *Fortune* preguntaba: "¿Qué hace brillar a Apple?", y se respondía que "haber demostrado cómo crear un crecimiento deslumbrante y real a la vez al dar vida a productos tan innovadores e ingeniosos que son capaces de

104. Apple. Julio de 2013. "*Apple retail store*" Disponible en: www.apple.com/retail/storelist/
105. A.A.V.V. 16 de febrero de 2012. "*Apple in China", The Economist*. Disponible en: www.economist.com/node/21547884
106. Adam Lashinsky. 2012. *Inside Apple: the secrets behind the past and future success of Steve Jobs's iconic brand*. Londres: John Murray, pp. 51-52.

superar lo establecido en una industria tras otra: la computación, la discográfica, la cinematográfica, la de producción de música y video".[107] Los productos de Apple son sistemas en los que el *hardware*, los sistemas operativos móviles y las aplicaciones punteras están integradas en un elegante diseño.

Apple se movió con rapidez para buscar el control del mercado global para sus productos. En China, la compañía adaptó su *software* a los patrones de uso y al lenguaje nacional del usuario local. Como resultado, los compradores acuden en masa al emporio Apple de tres pisos, el mayor de Asia, en la calle comercial Wangfujing en el corazón de Beijing. En diciembre de 2012, se abrió una nueva tienda Apple en el centro de la ciudad de Chengdu, en Sichuan, en el sudoeste de China, convirtiéndose en la novena sucursal propia de Apple en la China continental, siguiendo a otras en Beijing (la primera fue inaugurada en julio de 2008, en vísperas de los Juegos Olímpicos), Shanghai y Shenzhen.[108]

En 2008, la crisis financiera global golpeó a casi todas las empresas y sectores de la economía mundial tras la caída de Lehman Brothers en los Estados Unidos, pero Apple apenas sintió sus efectos. El mercado para sus nuevos productos no dejó de expandirse a través de la recesión. Sus ingresos se incrementaron de 37.500 millones de dólares en 2008 a 42.900 en 2009, para multiplicarse en 2012 al alcanzar los 156.500 millones de dólares.[109] Para el año fiscal 2013, Apple aumentó sus ingresos en un 9,2% respecto al año anterior, con 170.900 millones de dólares.[110] Esto le permitió

107. *Fortune*. 3 de marzo de 2008. *"What makes Apple golden?"* Disponible en: http://money.cnn.com/2008/02/29/news/companies/amac_apple.fortune/index.htm
108. Apple Retail Stores, China: Disponible en: www.apple.com/cn/retail/storelist/
109. Apple. 2012. *"Annual Report for the fiscal year ended September 29, 2012"*, p. 24. Disponible en: http://investor.apple.com/secfiling.cfm?filingID=1193125-12-444068&CIK=320193
110. Apple. 2013. *"Annual Report for the fiscal year ended September 28, 2013"*, p. 24. Disponible en: http://files.shareholder.com/downloads/AAPL/2228807434x0x701402/a406ad58-6bde-4190-96a1-4cc2d0d67986/AAPL_FY13_10K_10.30.13.pdf

superar a Google en 2012 y a Samsung en 2013, convirtiéndose en la "firma más valiosa del mundo".[111] El cuadro 3.1 muestra los ingresos de Apple generados por las ventas de sus productos de marca y servicios. La computadora Mac ha sido ahora superada con creces por las ventas de iPhones y iPads, que siguen subiendo, y ha quedado en un tercer lugar.

Cuadro 3
Ingresos de Apple por producto, 2011-2013*

	2011 (cierre al 24 de septiembre)		2013 (cierre al 28 de septiembre)	
	Millones (U$S)	%	Millones (U$S)	%
iPhone	45.998	42,5	91.279	53,4
iPad	19.168	17,7	31.980	18,7
Mac	21.783	20,1	21.483	12,6
iPod	7.453	6,9	4.411	2,6
iTunes, software, servicios*	9.373	8,7	16.051	9,4
Accesorios	4.474	4,1	5.706	3,3
Total	108.249	100	170.910	100

* Compuesto por ingresos de las tiendas iTunes, App, Mac App e iBooks, e ingresos de ventas de licencias y otros servicios.

Fuente: Adaptado del informe financiero anual de Apple (2013).[112]

111. Brand Finance Global 500. 2013. *"Brandirectory: ranking the world's most valuable brands".* Disponible en: http://brandirectory.com/league_tables/table/global-500-2013

112. Apple. 2013. *"Annual Report for the fiscal year ended September 28, 2013"*, p. 27. Disponible en: http://files.shareholder.com/downloads/AAPL/2228807434x0x701402/a406ad58-6bde-4190-96a1-4cc2d0d67986/AAPL_FY13_10K_10.30.13.pdf

A pesar de esto, Apple enfrenta una competencia agresiva en todos sus productos y servicios por parte de Samsung, Google y otros gigantes que pugnan por introducir nuevos modelos y tecnología en el mercado. En un movimiento estratégico, Apple está intentando expandir el mercado chino para sus productos de alta calidad a un precio aún más competitivo, tanto para el producto como para sus servicios complementarios. La "Gran China", que incluye China continental, Hong Kong y Taiwán,[113] constituye el tercer mayor mercado de Apple, tras los Estados Unidos y Europa, mientras que los ingresos en Asia-Pacífico[114] superan los de Europa (ver Cuadro 3.2).

113. El término usado por los autores es *"Greater China"*, que no suele utilizarse en castellano. Es un concepto geopolítico usual en Taiwán y Hong Kong pero cuestionado desde la República Popular China, que incluye a ambos territorios como propios (Hong Kong tiene un estatus especial desde que fue devuelto a China por el Reino Unido, pero es parte de la R. P. China, mientras que Taiwán es reclamado por China como una provincia). *"Greater China"* tiene un uso más frecuente en ambientes comerciales, entendiéndolo como un mercado único de la población de habla china (N. del T.).

114. Si bien existe un Foro de Cooperación Asia-Pacífico que incluye a numerosos países que tienen costa al océano Pacífico, aquí se lo usa para referirse a las naciones asiáticas del Pacífico, incluyendo China y Japón (N. del T.).

Cuadro 4
Ingresos de Apple por segmento operativo. 2011-2013

	2011 (cierre al 24 de septiembre)		2013 (cierre al 28 de septiembre)	
	38.315	35,4	62.739	36,7
América	27.778	25,7	37.883	22,2
Europa	12.690	11,7	25.417	14,9
Gran China	5.437	5,0	13.462	7,9
Japón	9.902	9,1	11.181	6,5
Resto del Asia-Pacífico	14.127	13,1	20.228	11,8
Venta al por menor*	108.249	100	170.910	100
Total	108.249	100	170.910	100

* El segmento Ventas al por menor a través de las tiendas Apple opera en catorce países y regiones. El resultado de los segmentos geográficos *no incluye* resultados del segmento de Ventas al por menor. El segmento América incluye tanto Norte como Sudamérica. El segmento Europa incluye los países europeos, así como los de Medio Oriente y África. El segmento Resto de Asia-Pacífico incluye Australia y los países asiáticos, además de la Gran China (que incluye China continental, Hong Kong y Taiwán) y Japón.

Fuente: Adaptado del informe financiero anual de Apple (2013).[115]

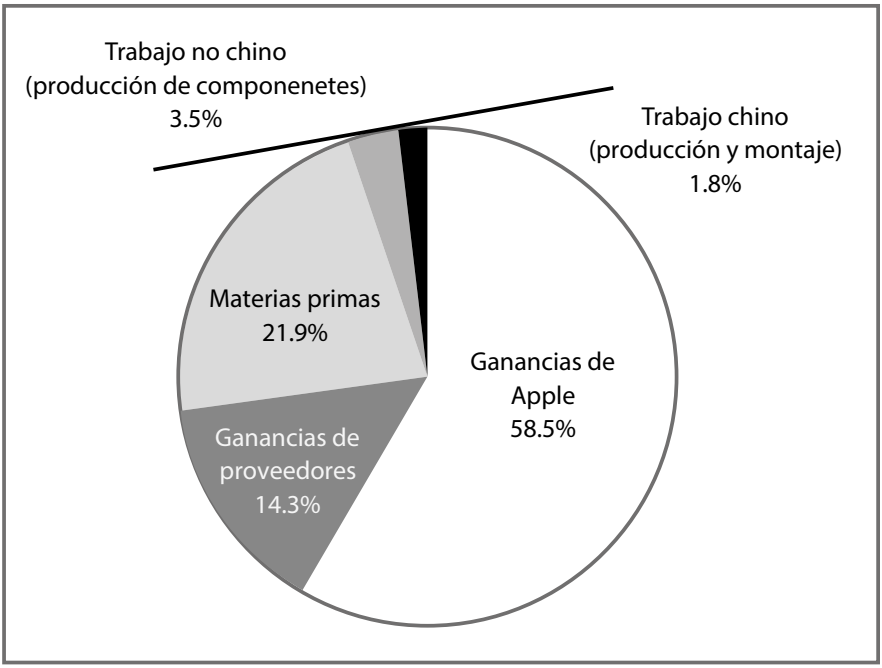
115. Apple. 2013. *"Annual Report for the Fiscal Year Ended September 28, 2013"*, p. 27. Disponible en: http://files.shareholder.com/downloads/AAPL/2228807434x0x701402/

El iPhone

De 2010 a 2013, Apple actualizó su *smartphone* al iPhone 4, 4s, 5, 5c y 5s. El gráfico 3.1 muestra el desglose del valor del iPhone 4 entre Apple y sus proveedores. La fortaleza de Apple está bien ilustrada a través de su capacidad para quedarse con un extraordinario 58,5% del valor del iPhone a pesar (pero también por causa) del hecho de que la producción del iPhone está completamente tercerizada. En particular, es notable que los costos laborales en China representasen la parte más pequeña, tan sólo el 1,8% o cerca de diez dólares, de un total de 549 dólares del precio de venta al público del iPhone en 2010. Otras grandes compañías proveedoras de los componentes más sofisticados, Japón y Corea del Sur en su mayoría, apenas significaban un 14% del valor del iPhone. El costo de la materia prima era sólo de un quinto del valor total (21,9%).

a406ad58-6bde-4190-96a1-4cc2d0d67986/AAPL_FY13_10K_10.30.13.pdf

Gráfico 2
Distribución del valor del iPhone. 2010



* Fuente: Adaptado de Kraemer, Linden y Dedrick (2011: 5).[116]

En enero de 2012 se lanzó en China el iPhone 4s. "La respuesta de nuestros clientes en China ha sido impresionante", dijo el CEO de Apple, Tim Cook.[117] Ocho meses después, en septiembre,

116. Kenneth L. Kraemer, Greg Linden y Jason Dedrick. 2011. *"Capturing value in global networks: Apple's iPad and iPhone"* p. 5. Disponible en: http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value_iPad_iPhone.pdf

117. Apple. 4 de enero de 2012. *"iPhone 4S arrives in China on January 13"* Disponible en: www.apple.com/pr/library/2012/01/04iPhone-4S-Arrives-in-China-on-January-13.html

Apple sacó a la venta el iPhone 5 en Estados Unidos. La firma declaró pomposamente: "El iPhone 5 es el más hermoso dispositivo que jamás hemos creado".[118] Un año más tarde, en septiembre de 2013, Apple anunció el "*smarthphone* con más visión de futuro del mundo y el *smarthphone* más colorido", el iPhone 5c (en cinco colores –azul, verde, rosa, amarillo y blanco–), este último en un intento por asegurar una posición en el mercado de productos económicos.[119] El mercado presiona constantemente a la empresa a rediseñar repetidamente "el mejor iPhone jamás creado", con inmediatas consecuencias para Foxconn y otras subcontratistas. Mientras que Apple y Foxconn exprimen en conjunto a los trabajadores chinos para alcanzar las demandas de producción, los costos del trabajo de procesamiento y montaje en China resultan virtualmente invisibles en los balances contables de Apple.

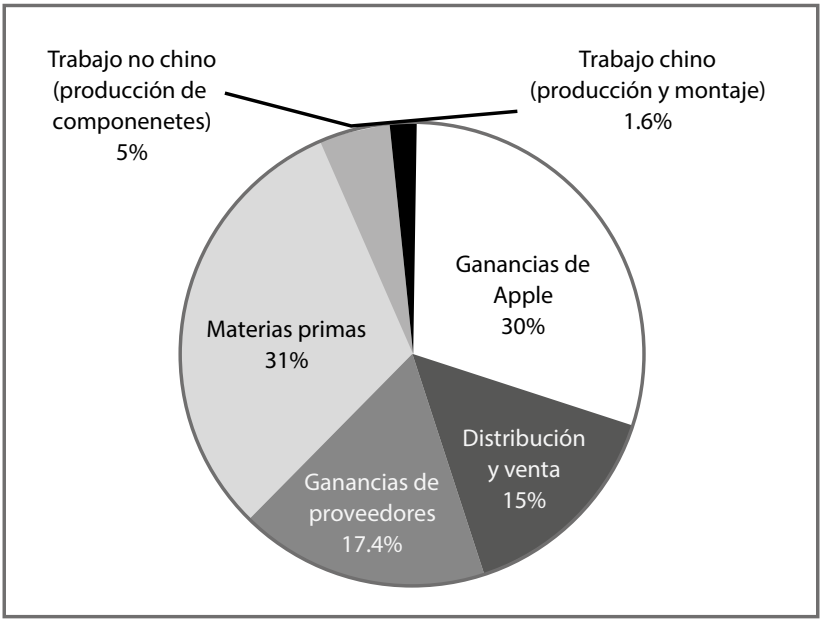
El iPad

Apple también es una empresa líder en el diseño y la comercialización de *tablets*. Desde sus teclados y *mouse* hasta sus controles táctiles, la revista *Time* reconoció inmediatamente al iPad como uno de los "50 mejores inventos" de 2010.[120] Mientras que los márgenes de ganancias en el mercado de computadoras de bajo costo son generalmente de un dígito, en 2010 Apple retuvo el 30% de las ventas del iPad de 499 dólares, y más aún si era ven-

118. Apple. 12 de septiembre de 2012. *"Apple introduces iPhone 5"* Disponible en: www.apple.com/pr/library/2012/09/12Apple-Introduces-iPhone-5.html
119. Apple. 17 de septiembre de 2013. *"iPhone 5s & iPhone 5c arrive on Friday, September 20"* Disponible en: www.apple.com/pr/library/2013/09/16iPhone-5s-iPhone-5c-Arrive-on-Friday-September-20.html
120. Harry McCracken. 11 de noviembre de 2010. *"The 50 Best Inventions of 2010",* Time. Disponible en: www.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,2029497_2030652,00.html

dido a través de las tiendas Apple o en sitios de Internet. Por el contrario, el costo laboral del iPad en China se estimó en sólo el 1,6%, equivalentes a ocho dólares (ver Gráfico 3.2).

Gráfico 3
Distribución del valor del iPad. 2010



Fuente: Adaptado de Kraemer, Linden en Dedrick (2011: 11).[121]

Increíblemente, Apple vendió tres millones de los actualizados "nuevos iPads" durante los primeros tres días de su lanzamiento en

121. Kenneth L. Kraemer, Greg Linden y Jason Dedrick. 2011. *"Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone"*, p. 11. Disponible en: http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value_iPad_iPhone.pdf

marzo de 2012 –es decir, un millón de iPads por día en el mercado estadounidense–, marcando su posición dominante en *tablets* a nivel mundial.[122] Para la navidad de ese año, Apple sacó la cuarta generación de iPads con el nuevo sistema operativo iOS 6 (compitiendo con el sistema Android de Google), y el más liviano y compacto mini iPad de 7.9 pulgadas.[123] En octubre de 2013, anunció el iPad Air, su iPad de quinta generación, que fue promocionado como "radicalmente más compacto, ligero y mucho más poderoso (con iOS 7)" que cualquier otro producto con el que pueda compararse.[124] Es así como aún enfrentando una competencia feroz, Apple se mantiene como un gigante financiero, quizá la empresa más rentable del mundo.

Los proveedores

Apple, que alguna vez hizo sus computadoras Macintosh en los Estados Unidos, ha contratado fabricantes fuera del país para producir y ensamblar sus productos como una forma de reducir los costos y subir los límites de sus beneficios. En 1981 comenzó la contratación de instalaciones *offshore* en Singapur para dar impulso a sus computadoras Apple II. En 1982, el presidente de Apple Computer, Mike Scott decía: "Nuestro negocio fue diseñar, educar y comercializar. Pensamos que Apple debía hacer el menor trabajo posible y… dejar que los subcontratistas se queden

122. Apple. 19 de marzo de 2012. *"New iPad tops three million"* Disponible en: www.apple.com/pr/library/2012/03/19New-iPad-Tops-Three-Million.html
123. Apple. 23 de octubre de 2012. *"Apple introduces iPad mini"* Disponible en: www.apple.com/pr/library/2012/10/23Apple-Introduces-iPad-mini.html
124. Apple. 22 de octubre 2013. *"Apple announces iPad Air - Dramatically thinner, lighter and more Powerful iPad"* Disponible en: www.apple.com/pr/library/2013/10/23Apple-Announces-iPad-Air-Dramatically-Thinner-Lighter-More-Powerful-iPad.html

con los problemas".[125] En la década del noventa Apple marcó el camino, junto a Lucent, Nortel, Alcatel y Ericsson, entre otros, "vendiendo la mayoría, si no toda, de su capacidad productiva –tanto local como en el exterior– a un grupo de grandes fabricantes subcontratistas de gran capacidad productiva con base en los Estados Unidos, como Solectron, Flextronics, Jabil Circuit, Celestica y Sanmina-SCI".[126] Apple retiene entonces un único complejo productivo industrial, de computadoras Macintosh, en Cork, Irlanda. Tras la explosión de la burbuja financiera de las *puntocom* en 2001, tanto Apple como otras multinacionales de tecnología apresuraron la mudanza de la actividad productiva hacia economías en proceso de industrialización, fomentando así el crecimiento de subcontratistas en India, Malasia, Indonesia, Filipinas, Tailandia, México, Brasil, Hungría, República Checa y, por encima de todos ellos, en China.[127]

El manejo de la producción por sus proveedores es central para la competitividad de Apple y de otros monstruos de la electrónica. Mientras que la firma anunciaba el retorno de la producción de algunos de sus Macs a los Estados Unidos, la mayoría de sus productos seguían fabricándose en el exterior. El informe anual de Apple para 2013, presentado a la Comisión de Intercam-

125. Citado en Dieter Ernst, 1997, *"From partial to systemic globalization: international production networks in the electronics industry"*, Berkeley roundtable on the International Economy Working Paper 98, p. 49. Disponible en: http://brie.berkeley.edu/publications/WP%2098.pdf

126. Timothy Sturgeon, John Humphrey y Gary Gereffi. 2011. *"Making the global supply base"*, en *The market makers: how retailers are reshaping the global economy,* editado por Gary G. Hamilton, Misha Petrovic y Benjamin Senauer. Oxford: Oxford University Press, p. 236.

127. *Boy Lüthje,* Stefanie Hürtgen, Peter Pawlicki y Martina Sproll. 2013. *From Silicon Valley to Shenzhen: global production and work in the IT Industry.* Lanham, MD: Rowman and Littlefield.

bio y Seguridad de los Estados Unidos, describe los desafíos para su lucrativo negocio:

> *Básicamente, todos los productos hardware de la compañía están siendo fabricados por subcontratistas localizados principalmente en Asia. Una concentración significativa de estos fabricantes está concentrada en un pequeño número de empresas, que producen a menudo en una única planta. Algunos de estos socios son nuestros únicos proveedores de ciertos componentes, fabricados para muchos productos de la empresa.*[128]

Debido a la ardua competencia que presentan poderosos rivales como Samsung, y a la necesidad de producir a alta velocidad y gran volumen, Apple concentró su base manufacturera en "plantas únicas" y en las manos de "un pequeño número de socios tercerizados", a pesar del riesgo de dependencia. Tras la ola de suicidios de 2010, mientras Apple "cambió algunos pedidos de iPhones y iPads a la firma taiwanesa Pegatron, antes parte de Asustek, para diversificar los riesgos", como atestiguó un gerente de producción, la mayoría de los contratos permaneció en manos de Foxconn, aún después de esta diversificación.

Claramente, la relación entre Apple y Foxconn se mantiene altamente interdependiente. La consolidación de las firmas de tecnología, especialmente Apple y Samsung, ha conducido a "la consolidación de sus proveedores, aunque las compañías líderes obtienen mucho más valor que sus fabricantes contratistas".[129]

---

128. Apple. 2013. *"Annual report for the fiscal year ended September 28, 2013"*, p. 7. Disponible en: http://files.shareholder.com/downloads/AAPL/2228807434x0x701402/a406ad58-6bde-4190-96a1-4cc2d0d67986/AAPL_FY13_10K_10.30.13.pdf
129. Joonkoo Lee y Gary Gereffi. 2013. *"The co-evolution of concentration in mobile phone global value chains and its impact on social upgrading in developing countries", en Capturing the gains: economic and social upgrading in global production*

Grandes compradores y grandes proveedores se articulan en sociedades estratégicas para maximizar ganancias, pero los primeros logran mejores beneficios que los segundos. Como algunos estudiosos de la industria observan agudamente, "debido a su volumen –y podría decirse también a su ferocidad– Apple consigue grandes descuentos en componentes, capacidad de producción y transporte aéreo".[130]

Nuestro grupo de investigación entrevistó a dos mandos medios del sector productivo de Foxconn Longhua, que revelaron que durante la crisis financiera de 2008/2009,

> *Foxconn recortó precios en componentes, como conectores y circuitos impresos, y en montaje, para retener pedidos de gran volumen. Las utilidades se redujeron. Pero las ganancias netas se mantuvieron, es decir, Foxconn no tuvo pérdidas por el contrato del iPhone. ¿Cómo lo logró? Mediante el pago de un premio por el desarrollo específico de servicios de ingeniería y control de calidad. La actualización de los iPhones ha recaído en parte en la investigación, análisis y sugerencias constructivas de nuestros ingenieros de producción.*

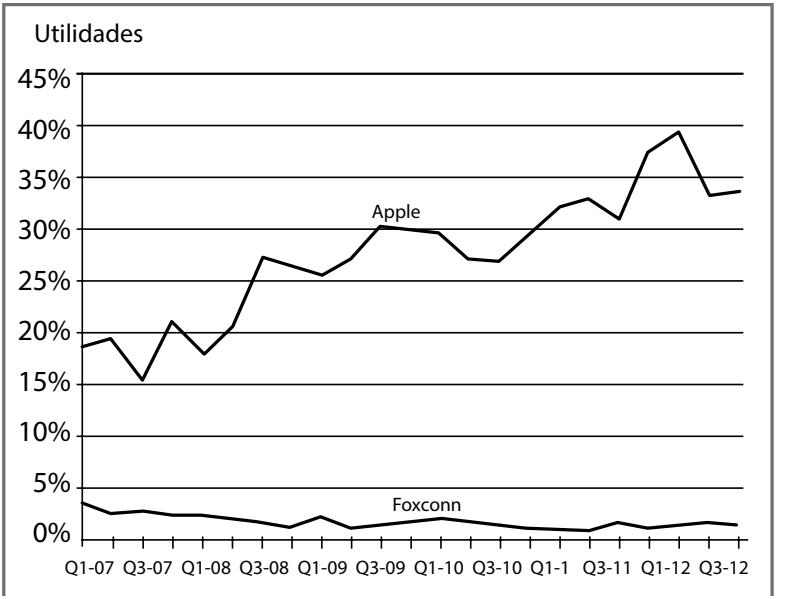
Foxconn se adaptó a las presiones de Apple y de otros grandes clientes disminuyendo los costos laborales, incluyendo reducciones salariales (principalmente pagos de horas extra) y beneficios sociales. El gráfico 3.3 muestra que las utilidades operativas –la proporción de ingresos que queda tras pagar los costos operativos como salarios, materias primas y gastos administrativos– declinaron ostensiblemente durante

---

networks, working paper 25, p. 1. Disponible en: www.capturingthegains.org/pdf/ctg-wp-2013-25.pdf

130. Adam Satariano y Peter Burrows. 3 de noviembre de 2011. *"Apple's Supply-Chain Secret? Hoard Lasers",* Bloomberg Businessweek. Disponible en: www.businessweek.com/magazine/apples-supplychain-secret-hoard-lasers-11032011.html

Gráfico 4
Utilidades operativas: 2007-2012* comparación entre Apple y Foxconn,



* Datos desde enero de 2007 a septiembre de 2012: resultados no consolidados para Foxconn. Desde el Q4/ 2012, Foxconn anunció los resultados consolidados. Fuente: desde Q1 2007 a Q3 2011, ver *Bloomberg* (5 enero de 2012); desde Q4 2011 a Q3 2012, ver Wikinvest (2012) para Apple; desde Q4 2011 a Q3 2012, ver Foxconn Technology Group (27 de marzo de 2012, 14 de mayo de 2012, 31 de agosto de 2012, 30 de octubre de 2012).[131]

131. *Bloomberg*. 5 de enero de 2012. *"Apple profit margins rise at Foxconn's expense"* Disponible en: www.bloomberg.com/news/2012-01-04/apple-profit-margins-rise-at-foxconn-s-expense.html. Wikinvest. 2012. *"Apple: operating margin"* Disponible en: www.wikinvest.com/stock/Apple_%28AAPL%29/Data/Operating_Margin. Foxconn. 27 de marzo de 2012. *"Non-consolidated results for the twelve month periods ended December 31, 2011"*, Versión impresa. Foxconn. 14 de mayo de 2012. *"Non-consolidated results for the three month periods ended March 31, 2012"* Ver-

los últimos seis años, desde 3,7% en el primer trimestre de 2007 a un irrisorio 1,5% en el tercer trimestre de 2012. Sin embargo, los ingresos totales de Foxconn crecieron en ese periodo con la expansión de los pedidos. Por contraste, las utilidades operativas de Apple alcanzaron un pico de 39,3% a principios de 2012 desde sus niveles iniciales de 18,7% en 2007. Los cambios demuestran la capacidad de Apple de presionar a Foxconn a aceptar ganancias menores como consecuencia de acceder a sus exigencias de cambios tecnológicos y producción en grandes cantidades, aunque los ingresos de Foxconn siguieron en alza.

Las utilidades de Foxconn son constantemente presionadas por los gigantes de la tecnología, en especial –pero no únicamente– por Apple. Foxconn, Pegatron y otros grandes fabricantes buscan expandir su posición en el mercado como productores del iPhone y el iPad, pero están obligados a proveer buenos servicios para las marcas globales a precios competitivos y con alta eficiencia. Hablando claramente: están obligados a aceptar calendarios de trabajo aún más apretados y precios más bajos para satisfacer las demandas de sus grandes clientes.

"Velocidad, no sólo costos"

El especialista industrial Thomas Dinges señala que "velocidad, no sólo costos", puede ser "la condición esencial" que da a Foxconn y a otros fabricantes "la carta ganadora para mantenerse competitivos".[132] Para retener y negociar con éxito contratos con Apple y

sión impresa. Foxconn. 31 de agosto de 2012. *"Non-consolidated results for the six month periods ended June 30, 2012"* Versión impresa. Foxconn. 30 de octubre 2012. *"Non-consolidated results for the nine month periods ended September 30, 2012"* Versión impresa.

132. Thomas Dinges. 19 de julio de 2012. *"To win, focus on speed, not just cost"*, EBN *(the premier online community for global supply chain professionals)*. Disponible en: www.ebnonline.com/author.asp?section_id=1096&doc_id=247738

otras grandes compañías, bajo la conducción del CEO Terry Gou se construyó un enorme sistema productivo para dar abasto, con flexibilidad, a un ciclo productivo cada vez más corto y con fluctuaciones estacionales, y también inesperadas, en la demanda global para el consumo de bienes electrónicos.

Foxconn debe reorganizar rápidamente sus líneas de producción, su personal y su logística para poder continuar respondiendo a la demanda. Un gerente de producción nos dijo: "Desde 2007, Apple ha trasladado ingenieros industriales para trabajar en las fábricas de Longhua y Guanlan, en Shenzhen, supervisando nuestro desarrollo de los productos y el trabajo de montaje". De hecho, los representantes de Apple controlan regularmente los procesos de calidad y el *time to market*[133]. Un gerente de Recursos Humanos de Foxconn Longhua, en Shenzhen, nos dio su vívido testimonio sobre cómo Apple supervisa las líneas de montaje:

> *Cuando el CEO de Apple Steve Jobs decidió remodelar la pantalla para fortalecer el vidrio del iPhone cuatro semanas antes del plazo fijado para que estuviera a la venta en los comercios, en junio de 2007, se tuvo que ajustar el proceso de ensamblado y acelerar los tiempos de producción en el complejo de Longhua, en Shenzen. Naturalmente, el código de seguridad laboral y las regulaciones del trabajo para los contratistas de Apple, además de todas las leyes laborales de China que limitaban el uso de tiempo extra de trabajo, fueron dejadas de lado.*

Catorce divisiones o grupos de negocios[134] compiten en el interior de Foxconn en rapidez, calidad, eficiencia, servicios de inge-

133. *Time-to-market* (TTM): El tiempo entre el desarrollo del producto y su puesta a la venta. Dejamos la expresión inglesa en el idioma original por ser ampliamente utilizada de esa forma (N. del T.).

134. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2012. *"Foxconn global code of conduct policy",* pp.

niería y valor agregado para maximizar las ganancias. "Dos 'grupos de negocios de Apple', IDPBG *(Integrated Digital Product Business Group*[135]*)* e IDSBG *(Innovation Digital System Business Group*[136]*)*, son las estrellas en ascenso de los últimos años", nos hace notar un gerente de producción de Foxconn.

> *El IDPBG fue establecido en 2002. En sus comienzos, era sólo una pequeña división de negocios que manejaba los contratos de Apple. Nosotros ensamblábamos Macs y los enviábamos a las tiendas Apple de los Estados Unidos y de cualquier otro lugar. Más tarde tuvimos más pedidos de Macs y de iPods desde Apple. En 2007, empezamos a ensamblar la primera generación de iPhones. Desde 2010, también empaquetamos iPads en las instalaciones de Shenzhen y Chengdu.*

Para mejorar su competitividad, Foxconn instaló el IDSBG en 2010, cuando consiguió los contratos para el iPad. Hoy el IDSBG hace principalmente Macs y iPads. Además, la compañía dispone de una red interna de producción que se extiende desde la extracción de materia prima hasta el proceso de ensamblado final, lo cual ayuda a reducir los riesgos de mercado y a acelerar el *time to market.*

Apple se jacta de obtener productos y servicios "dentro de plazos ajustados y a un costo que representa el mejor valor posible" para sus clientes y accionistas.[137] El CEO de Apple, Tim Cook, lo pone en estas palabras: "A nadie le gusta comprar leche agria".[138]

12-14. Disponible en: http://ser.foxconn.com/GroupCocShow.do

135. Grupo de Negocios de Productos Digitales Integrados.

136. Grupo de Negocios de Innovación de Sistemas Digitales.

137. Apple. 2013. *"Apple and procurement"* Disponible en: www.apple.com/procurement/

138. Citado en Adam Satariano y Peter Burrows. 3 de noviembre de 2011. "*Apple's su-*

"Mantener un inventario es fundamentalmente cruel. Uno quiere gestionarlo como si estuviera en el comercio diario: si se pasa de la fecha de vencimiento, estamos con problemas".[139] Monitorizando la demanda global, Apple ajusta sus proyecciones de producción a *diario*. Para la compañía, hay dos fuentes principales que ejercen presión sobre los tiempos de producción:

> *Históricamente, la compañía ha alcanzado las mayores ventas netas en el primer trimestre fiscal (desde septiembre a diciembre) en comparación con los otros trimestres del año, en parte debido a la demanda estacional por las vacaciones. Los tiempos reales o anticipados del lanzamiento de nuevos productos de la compañía también pueden impactar significativamente en el nivel de ventas netas de la empresa en cualquier trimestre del año.*[140]

Apple ha exigido repetidamente a sus proveedores hacer cambios en el diseño de sus sofisticados aparatos mientras implacablemente acelera el ritmo de la producción. La propia empresa reconoce que está inmersa en una feroz carrera contra el tiempo, en la que no puede fallar en seguir el ritmo de la competencia en una industria con poderosos rivales. Reestructurar la cadena global de proveedores bajo los principios de eficiencia de mercado, costos bajos y rapidez se convierte en una obligación. Al contratar a Foxconn y otras empresas, Apple controla firmemente el poder

---

pply-chain secret? Hoard Lasers", Bloomberg Businessweek. Disponible en: www.businessweek.com/magazine/apples-supplychain-secret-hoard-lasers-11032011.html

139. Citado en Adam Lashinsky. 2012. *Inside Apple: The secrets behind the past and future success of Steve Jobs's iconic brand.* London: John Murray, p. 95
140. Apple. 2012. *"Annual report for the fiscal year ended September 29, 2012"*, p. 8. Disponible en: http://investor.apple.com/secfiling.cfm?filingID=1193125-12-444068&CIK=320193

sobre los resortes clave de la cadena, decidiendo cómo y cuándo sus productos son fabricados y vendidos.

En una extraña referencia a las presiones que Apple u otros competidores ejercen, el asistente especial del CEO de Foxconn, Louis Woo, explicó la perspectiva de su compañía acerca de los tiempos extra de trabajo a un medio norteamericano en abril de 2012:

> *Para el problema del tiempo de trabajo suplementario –cuando una empresa como Apple o Dell necesita acrecentar la producción en un 20% porque está lanzando un nuevo producto–, Foxconn tiene dos alternativas: o contrata más trabajadores o le da más trabajo a los que ya tiene. Cuando la demanda es muy alta, es muy difícil aumentar súbitamente la contratación de gente en un 20%. Especialmente, cuando se cuenta con un millón de trabajadores –lo cual significaría contratar 200.000 personas de una vez–.*[141]

La presión de las grandes firmas se traduce inmediatamente como presión sobre los trabajadores, primariamente bajo la forma de aceleración del ritmo de trabajo y jornadas diarias más extensas. Ahora, entonces podemos intentar hacer visibles las estructuras de poder dentro de la cadena de producción conducida por los contratantes.

141. Bob Schmitz. 12 de abril de 2012. *"The people behind your iPad", Marketplace*. Disponible en: www.marketplace.org/topics/world/apple-economy/people-behind-your-ipad-bosses

La cadena de producción conducida por el cliente

Foxconn, como ya hemos visto, es el primer servidor de la cadena global de suministro; permanece subordinado a las decisiones de sus clientes. Una cadena productiva en manos del comprador realza el rol de estos como sus conductores, que organizan la manufactura de sus mercancías a través de múltiples contratistas y subcontratistas en una "cadena de trabajo y procesos productivos cuyo resultado final es un producto terminado".[142] Minoristas y firmas globales suelen gozar de las posiciones de mando en esa red jerárquica. Hoy en día, el entramado de aprovisionamiento ya no está altamente disperso sino concentrado en unos pocos países, particularmente en China, pero también en India, Brasil y un puñado de otras economías emergentes. Foxconn ha crecido hasta convertirse en la empresa más grande, poderosa y tecnológicamente avanzada entre las que ensamblan dispositivos electrónicos en China y en el mundo.

En una terrible competencia a nivel global, las grandes proveedoras han sacado ventaja de la gran masa de fuerza de trabajo barata de los países asiáticos, los que dominan la industria electrónica, calzado y vestido en la producción mundial. Algunos investigadores han observado un cambio de mando desde los grandes compradores hacia los grandes proveedores.[143] La evaluación común es que "las asimetrías de información y poder que caracterizan a las cadenas dirigidas por los compradores han disminuido".[144] Sin

142. Terence K. Hopkins e Immanuel Wallerstein. 1986. *"Commodity chains in the world-economy prior to 1800", Review* (Fernand Braudel Center) 10(1), p. 159.
143. Ver, por ejemplo, Richard P. Appelbaum. 2009. *"Big suppliers in Greater China: a growing counterweight to the power of giant retailers",* en *China and the transformation of global capitalism,* editado por Ho-fung Hung. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, pp. 65-85.
144. Gary Gereffi. 2013. *"Response to Richard M. Locke: can global brands create just supply chains"*, 21 de mayo, *Boston Review*. Disponible en:

embargo, nuestra investigación señala una relación no tan determinante entre "grandes proveedores" y "grandes compradores."

El poder de negociación de Foxconn fue creciendo en la medida en que ha ido implementando mejoras tecnológicas y sumando tanto socios como competidores para ascender en la jerarquía de la producción global. Sin embargo, las marcas gigantes de la tecnología siguen aún controlando las decisiones clave de sus contratistas. No solamente se quedan con un gran porcentaje de las ganancias de la industria, sino que también están en posición de dictar los tiempos de entrega, los precios, la cantidad y la calidad de los productos en su cadena de aprovisionamiento. Su capacidad de *marketing* les permite retener enorme poder al trabajar con Foxconn. Es cierto que Foxconn ha logrado una posición muy fuerte como productor de una amplia gama de productos de alta tecnología y Apple no podría permitirse cortar sus lazos con ella. Pero Foxconn es fuertemente dependiente de los grandes contratos con estas multinacionales para mantenerse rentable.

Aunque Apple es la más exitosa marca de dispositivos electrónicos de la historia, afronta también, como Samsung y otros gigantes tecnológicos, una competencia salvaje a nivel mundial. Para mantener su posición de liderazgo, Apple se ve forzada a mejorar su gestión de la cadena productiva para acrecentar sus ganancias y diversificar los riesgos, transfiriendo *directamente* la presión hacia su principal proveedor, Foxconn, y a través suyo hacia sus obreros y el resto de sus trabajadores. En el próximo capítulo, descubriremos cómo es trabajar dentro del imperio Foxconn y cómo se experimenta esta presión.

---

www.bostonreview.net/forum/can-global-brands-create-just-supply-chains/host-countries-can-act

Ver también, Gary Gereffi. 1994. *"The Organization of buyer-driven global commodity chains: How U.S. retailers shape overseas production networks", en Commodity Chains and Global Capitalism,* editado por Gary Gereffi y Miguel Korzeniewicz. Westport, CT: Praeger, pp. 95-122.

Capítulo 4

Foxconn por dentro

Crecimiento, tu nombre es sufrir.
La ejecución es la integración de velocidad, exactitud y precisión.
Fuera del laboratorio, no hay alta tecnología,
sólo la aplicación de la disciplina.

Citas del CEO de Foxconn, Terry Gou.[145]

Citas de Gou es una recopilación de citas y frases sobre la filosofía de trabajo del CEO de Foxconn, Terry Gou, un proyecto que emula el *Libro Rojo* de Mao. Dentro de la "Ciudad Prohibida" de Foxconn, como la llaman los trabajadores, una serie de estas citas adorna las paredes de la fábrica, predicando los valores que dirigen a los operarios y administrativos.

Alrededor de las siete de la mañana, cientos de miles de trabajadores entran y salen de la puerta sur de la fábrica de Longhua. La

145. Zhang Dianwen. 2008. *Jiema Gou Taiming Yulu (Decoding Terry Gou's quotations).* Taipei: Tianxia Wenhua, pp. 3, 29, 44.

marea humana continúa por más de una hora. Entre esta multitud, la mayoría son jóvenes trabajadores de poco menos o poco más de veinte años. Los obreros usan camisetas azul oscuro y las mujeres de color rojo brillante, con la leyenda Foxconn. Los del turno nocturno corren en una dirección, cruzan el puente peatonal y se zambullen en el centro comercial y puestos callejeros que se erigieron alrededor de la fábrica. Los que trabajan durante el día cruzan el mismo puente en la dirección contraria, rumbo a la puerta principal para comenzar su jornada.

Control y disciplina en la compañía

Desde el momento en que cruzan la puerta de la fábrica, los trabajadores son monitoreados por un sistema de seguridad diferente a cualquiera que podamos encontrar en las compañías de procesamiento de plásticos y productoras de componentes electrónicos en las cercanías. Cada edificio tiene puestos de control con guardias las veinticuatro horas del día con la capacidad de bloquear totalmente la entrada. Los empleados atraviesan las puertas electrónicas y las Zonas de Seguridad Especiales antes de llegar a sus respectivos talleres. Un obrero expresó haber "perdido su libertad" en una fábrica tan rigurosamente vigilada. "Foxconn tiene su propia fuerza, así como un país tiene su ejército y su policía. El sistema de seguridad es un poderoso instrumento de control en el imperio Foxconn".

Foxconn justifica su sistema de vigilancia por la responsabilidad contractual de proteger la propiedad intelectual de sus clientes. "No se nos permite traer móviles, grabadoras digitales ni ningún objeto metálico a la planta. Si hay algún botón de metal en mis ropas, lo tengo que sacar, si no, no me dejan entrar, o simplemente

los guardias de seguridad me lo arrancan", nos dijo una trabajadora.

Mientras los trabajadores se preparan para empezar sus turnos, los gerentes les preguntan: "¿Cómo están?". Y ellos deben responder gritando al unísono: "¡Bien! ¡Muy bien! ¡Muy, muy bien!". Este ejercicio está pensado para entrenar trabajadores disciplinados. Un obrero de soldadura a láser contó que "antes del turno, una chicharra suena tres veces. Con la primer silbido nos debemos levantar y poner nuestro puesto en orden. Con el segundo, debemos prepararnos para el trabajo y colocarnos los guantes especiales o el equipo necesario. Con el tercer silbido, nos sentamos y trabajamos".

Un capataz de sector explicó que a cada empleado se le pide que presente una buena imagen ante los clientes de la compañía. La política "8S" de Foxconn está construida sobre la "5S" del método gerencial japonés para el mejoramiento de la eficiencia y el desempeño organizativo, que remite a Seiri (tipo), Seiton (poner en orden), *Seiso* (limpieza), *Seiketsu* (estandarización de los procedimientos de las primeras "3S") y *Shitsuke* (mantener los esfuerzos de *seiri, seiton, seiso* y *seiketsu*), a los que se les agregó *Safety* (seguridad del trabajo), *Saving* (ahorro) y *Security* (seguridad de las instalaciones), para componer el sistema chino. La postura de los trabajadores (de pie o sentados) es controlada no menos que el trabajo en sí. "No podemos pasar el límite que nos marcan las líneas negras y amarillas en el piso", nos contó una obrera mientras nos mostraba la posición en que debía mantener su banqueta al trabajar en la línea de montaje.

"No charlar, no reír, no dormir", es la regla número uno en la fábrica. Cualquier comportamiento que viole la disciplina fabril está penalizado. "Ir al baño por más de diez minutos conlleva una llamada de atención oral, y conversar durante el tiempo de trabajo implica una advertencia por escrito", explicó un trabajador. Además de estos castigos tipificados, otros métodos disciplinarios

incluyen la cancelación de premios por desempeño, el rechazo de promociones y varios otros métodos que no figuran en el Manual del Empleado de Foxconn, como el acoso verbal o la copia obligatoria de las *Citas de Gou*. Un empleado recuerda una anécdota: "Un amigo era responsable de ajustar los tornillos de los móviles. Una vez omitió uno por error que fue detectado en el CC (Control de Calidad). El jefe del sector le gritó y lo obligó a copiar ¡trescientas veces las citas del CEO!".

En una entrevista grupal, varias empleadas hablaron sobre un ritual de castigo que habían tenido que enfrentar. Su experiencia colectiva fue claramente articulada por una de ellas:

> *Después del trabajo, todas nosotras –más de cien– podíamos ser obligadas a quedarnos. Esto pasaba cada vez que alguna era castigada. Una chica es obligada a leer en voz alta y con atención una declaración de autocrítica. Debe hacerlo lo suficientemente alto para ser oída. Nuestro jefe luego preguntará a alguna de las que está más atrás en la sala si ha podido oír el error que ella ha cometido. Muchas veces las chicas se sienten muy apenadas, es muy embarazoso. La joven llora. Su voz se apaga… Entonces el capataz grita: "Si alguien pierde aunque sea un minuto (fallando en conservar el ritmo de trabajo), entonces ¿cuánto tiempo más vamos a perder si son cien personas las que fallan?".*

Foxconn tiene un sistema de puntuación regresivo para conducir a los trabajadores a intensificar el trabajo. Otra obrera explicó que "la política penaliza a los trabajadores por faltas insignificantes. Puedo perder puntos por tener las uñas largas, responder a mis superiores y por dormir en el piso durante el cambio de turnos. Son muchas cosas. Sólo una sanción significa perder mi bonificación mensual".

A pesar de esta severa disciplina laboral y estricto orden fabril, la gerencia de Foxconn se enfrenta hoy a una nueva generación de trabajadores más jóvenes y con mayor movilidad, por lo que debe adoptar una actitud un poco más flexible para motivarlos, sin dejar de imponer cuotas de productividad cada vez más exigentes. El comité sindical de la empresa, por ejemplo, intenta presentar una imagen protectora ante los empleados mediante varios tipos de actividades de acompañamiento, picnics, concursos de canto, shows de danza y conciertos, eventos que se han incrementado notablemente en los últimos cuatro años desde la aparición de los suicidios. Estas políticas sociales son, sin embargo, superficiales. Ninguna de ellas ataca el corazón de los problemas laborales, especialmente los bajos salarios, las extensas jornadas y las demandas extremas de productividad.

"Somos más veloces que las máquinas"

Tras el pico de suicidios, en junio de 2010, los gerentes ordenaron a los jefes de sector la reducción de las horas extra de los obreros para estabilizar las condiciones en la fábrica. "¡Pero las demandas de producción en nuestro tiempo de trabajo en realidad aumentaron! Es muy simple, lo que antes llevaba seis o siete días para completarlo, ahora debe ser terminado en cinco, puesto que la compañía no va a dejar de cumplir con los plazos de entrega por la restricción de las horas extra de los trabajadores. Es decir, los pedidos no cambiaron, sino que el tiempo de producción se redujo. Como resultado, estamos obligados a ser aún más veloces que las máquinas", explicó un obrero de la cadena de montaje de iPads.

Las partes electrónicas son ensambladas tan rápido como se mueven en la cinta transportadora que gira las veinticuatro horas del día sin parar. Los carteles en las paredes de los talleres rezan:

Valorar la eficiencia cada minuto, cada segundo.

Alcanzar las metas o el sol ya no saldrá.

No hay una única manera, pero siempre hay una mejor.

El demonio está en los detalles.

Cada segundo cuenta en la búsqueda de la ganancia. La ingeniería industrial está en el corazón de la gigantesca operación productiva de Foxconn. La gerencia valora a los ingenieros, "pero ellos son nuestros enemigos, los odiamos", nos dijo un trabajador. Los ingenieros son los responsables de hallar las formas de acelerar la producción y de hacerla más eficiente, basándose en el principio de cronometrar los movimientos del obrero. Estudian el proceso productivo por completo organizando los detalles, simplificando procedimientos, formulando patrones de operación y poniéndolos en práctica para minimizar costos y maximizar la eficiencia. En septiembre de 2013, al enfrentar Foxconn apretados plazos para la entrega de dos nuevos modelos de iPhone, el 5s y el 5c, se obligó a los trabajadores a concentrarse "en cada minuto, cada segundo". La división del trabajo es tan precisa que los trabajadores se ven a sí mismos como meros "eslabones de la cadena".

Las pausas para la comida o el descanso son a menudo recortadas o incluso suspendidas para cumplir con altas cuotas de producción. En el taller del iPhone, una obrera nos contó que "las metas de producción por hora son colocadas en grandes pizarrones blancos. Están a la vista para los auditores de Apple. Nuestras

cuotas reales son aún más altas que aquellas que se exhiben públicamente". Ella debía trabajar con precisión de segundos:

> *Tomo un circuito de la cinta, escaneo el logo, lo pongo en una bolsa antiestática, le pego una etiqueta y lo devuelvo a la cinta. Cada una de estas tareas lleva dos segundos. Cada diez segundos termino cinco tareas.*

Luego del incremento del salario básico en junio de 2010, Foxconn también aumentó las cuotas de producción, exigiendo mayor intensidad en el trabajo. Un trabajador de la línea de montaje de tapas para los iPhones informó que "los despachos de tapas habían sido inicialmente fijados en 5120 piezas por día, pero en julio fueron incrementados en un 25%, para llevarlos a 6400 piezas diarias. Estoy completamente extenuado".

Tanto los trabajadores como los jefes de producción están constantemente presionados para alcanzar cada vez mayores resultados, para responder a las metas demandadas por compradores como Apple y otros gigantes globales de la industria electrónica. "Todos sabemos muy bien que los productos electrónicos de marcas reconocidas son caros y que no hay margen de error", nos dijo una trabajadora, mientras describía sus preocupaciones en el trabajo y el miedo a ser castigada.

Los trabajadores también nos contaron acerca de las presiones para competir entre ellos para ganar el bono de productividad anual. Un sistema de evaluación del trabajo con rangos A, B, C, y D fue diseñado en conjunto por ingenieros industriales y gerentes de recursos humanos para apremiar a los operarios a hacer horas extra y a no tomarse licencias, pues de otro modo el bono les sería retirado. "No soportamos más esta demanda de trabajo y queríamos renunciar. Esperamos y esperamos pero no nos aprobaban la renuncia. La producción seguía a tope, así que no nos dejaron más

opción que irnos, perdiendo también el pago de nuestro último mes de trabajo. Ese era dinero ganado con nuestro esfuerzo. Dejamos Foxconn de esta forma, odiándola desde lo más profundo de nuestro ser", recordaban dos exobreros, para describir sus "retiros voluntarios".

En 2011, una encuesta de la industria sobre aproximadamente setecientas plantas de producción de equipamiento para comunicación e informática, con sede en China, encontró que "los empleados trabajaban de promedio entre 66 y 67 horas semanales", sobrepasando con creces las 40 horas semanales establecidas en la Ley Nacional de Trabajo y muy por encima del tope de horas extra de 36 horas mensuales, o aproximadamente nueve horas semanales.[146] La duración de la jornada laboral fluctúa en el mundo, pero la restricción legal de un "día normal de trabajo" a ocho horas diarias fue ampliamente reconocida como uno de los mayores logros del movimiento obrero en la Europa entre mediados y finales del siglo XIX. Dentro de Foxconn, sin embargo, durante mucho tiempo la tendencia ha sido la de constante prolongación de la jornada laboral, a tal punto que el trabajo nocturno y el dominical se han convertido en la norma en temporadas de máxima intensidad del trabajo.

Salarios y beneficios

Carteles y volantes pegados en los puestos de luz, pasarelas y carteleras en los alrededores de la fábrica convocan a trabajar en Foxconn. Hombres y mujeres desde los dieciséis años de edad, con educación media completa y con buena salud física y mental

146. Electronic Industry Citizenship Coalition. 2012. *"Annual Report"*, pp. 30-31. Disponible en: www.eicc.info/documents/2011EICCANNUALREPORTFINAL.4.pdf

pueden ser aceptados para trabajar. En el póster de la campaña de reclutamiento de otoño de 2011 para Foxconn Shenzhen, se lee: "Buscamos el talento de todo el país, ofrecemos magníficas perspectivas". De 2008 a 2012, las estadísticas de la empresa revelan que el empleo masculino creció del 53% al 65%.[147] La compañía se fue adaptando a los cambios en el mercado de trabajo al emplear más hombres que mujeres debido a la menor disponibilidad de mujeres jóvenes,[148] revirtiendo la tendencia histórica hacia el predominio femenino en las industrias de la electrónica.

De acuerdo a la ley china, Foxconn adopta un sistema de seguridad social basado en la ocupación, esto es, basado en las contribuciones patronales y de los empleados. Los empleadores están obligados a dar cinco tipos de seguro social (que incluyen jubilación, seguro médico, seguros contra accidentes de trabajo, seguro de desempleo y beneficios por maternidad), más un fondo de previsión para la vivienda. Foxconn paga el 10% del salario básico del empleado para seguridad social, depositándolo en el departamento de seguridad social del gobierno local, mientras que los empleados contribuyen con el 8% mensual de sus salarios. Por ejemplo, en la fábrica de Longhua, las contribuciones mensuales de seguridad social para el salario mínimo en 2011 fueron de 155 yuanes (el 10% de 1550) pagados por el empleador y de 124 yuanes a cargo del empleado (el 8%). Foxconn también estipula la tasa de vivienda al

147. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2011. "2010 Informe anual de responsabilidad social y ambiental", p. 14; Grupo Tecnológico de Foxconn. 2013. "2012 Informe anual de responsabilidad social y ambiental", p. 12. Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual

148. El desbalance de géneros en China se debe a una combinación de factores socioeconómicos, biológicos y culturales que incluyen: infanticidio femenino, mortalidad infantil femenina desproporcionada, uso de métodos modernos de aborto selectivo por sexo e incremento de los costos de vacunación y de los aranceles médicos tras la descolectivización (los padres de origen pobre suelen dar tratamiento de urgencia y vacunas sólo a sus hijos varones).

nivel mínimo establecido, es decir, el 5% del salario básico de sus trabajadores (77,5 yuanes).

Chen Ximei, de dieciocho años, una migrante reciente de la provincia de Guizhou en el sudoeste de China, nos mostró su recibo de sueldo de diciembre de 2011 con las siguientes retenciones: seguro social, 124 yuanes mensuales; fondo de vivienda, 77,5; alquiler del dormitorio en la fábrica, 110; lo que suma un total de 311,5 yuanes. Ella nos contó que sus "mayores gastos son comida, ropa, accesorios, artículos varios y cargas del móvil, que suman un total de 800 yuanes". Y remarcó: "Si no hiciera horas extra, realmente sentiría la presión. Durante los meses con picos de producción, casi la mitad de mis ingresos son de las horas extra".

En nuestras entrevistas, los trabajadores hablaron repetidamente de un "agotamiento al borde de las lágrimas". Pero muchos de ellos están ansiosos por hacer horas extra cuando reciben un incentivo mayor (pago doble en fines de semana y triple pago en los festivos). Sólo de esta manera pueden ahorrar, teniendo en cuenta el salario básico que ganan. En Shenzhen, el salario legal fue duplicado de 900 yuanes mensuales en 2010 a 1808 en 2014.[149] Pero los trabajadores de Foxconn y muchos migrantes rurales siguen atrapados en el mismo salario mínimo.

"Mi cerebro se oxida"

Jornadas de doce horas de trabajo a alta velocidad por tiempo prolongado afectan la resistencia y la salud de cualquiera, incluso la de los más fuertes. Una joven obrera se describe a sí misma,

149. Martin Li. 27 de diciembre de 2013. *"SZ (Shenzhen) to raise minimum wage to 1,808 Yuan", Shenzhen Daily.* Disponible en: http://szdaily.sznews.com/html/2013-12/27/content_2734828.htm

dolorosa pero verazmente, como "un engranaje" de la cadena de producción:

> *Sirvo como una pieza del sector de inspección visual, que es parte de la línea de montaje de electricidad estática. A medida que el horno soldador a mi lado entrega las motherboard para los iPhones, extiendo ambas manos para tomar las placas, luego giro mi cabeza de izquierda a derecha, mis ojos examinan del lado izquierdo de la motherboard al lado derecho, luego de arriba hacia abajo, sin interrupción, y cuando algo no está bien, pego el grito, y otro engranaje humano como yo viene corriendo, pregunta la causa de la falla y lo arregla. Repito lo mismo miles de veces al día. Mi cerebro se oxida.*

Harry Braverman desarrolla en su clásico libro sobre el proceso de trabajo industrial que el control de la fuerza de trabajo está basado en el proceso de descalificación, que requiere la separación entre la planificación y la ejecución del trabajo.[150] Foxconn ejemplifica la descalificación y el principio de rutinización implacablemente aplicado para incrementar la productividad y reducir los costos de producción. A su vez, el sistema de producción remueve cualquier sentimiento de espontaneidad o satisfacción por el trabajo.

Conocimos a un obrero de veintidós años, Li Jun, en una cancha de básquet próxima a los dormitorios de la fábrica. Jun es hijo único nacido en una familia rural en Xi'an, la antigua capital en la provincia de Shaanxi, en el noroeste de China. Sus padres dependían de los ingresos que les dejaba el cultivo en tierras de bajo ren-

150. Harry Braverman. (1974) 1998. *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century.* New York: Monthly Review Press. Ed. en castellano: (1980) *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo xx.* Editorial Nuestro Tiempo, México.

dimiento para sostener a su familia. Se esforzaron para darle educación primaria y secundaria, con la esperanza de que él pudiera escalar hacia el éxito. Jun alimentó esas esperanzas al probarse para ingresar en el Colegio de Asuntos Exteriores de Xi'an. Pero ellos no pudieron costear los gastos de esa matrícula, así que Jun pidió un préstamo, que debía ser reembolsado dentro de los tres años desde su graduación. "Por suerte –dijo– pronto conseguí empleo en Foxconn", sólo para aprender que lo que la empresa realmente valora es la disciplina y la obediencia, no las competencias de liderazgo y en relaciones interpersonales que él adquirió en sus estudios.

En Foxconn, cada trabajador se especializa en una tarea específica y ejecuta movimientos repetitivos a alta velocidad, cada hora, cada día, cada mes. Una obrera de dieciséis años expresaba su frustración: "Me es muy difícil identificar mi propia contribución a los productos ensamblados a través de numerosas repeticiones de unas pocas operaciones". El comentario de su amiga también lo escuchamos con frecuencia: "No aprendí nada acá. Instalo componentes Wi-Fi en iPads todos los días. No domino ninguna destreza".

En la línea de iPads, cada uno de los cinco obreros en el mismo puesto de trabajo refilan los bordes de aluminio del hueco para el logo de Apple unas seis mil veces por día. Amargamente, un trabajador observó que "después de la jornada, si tus ojos están vidriosos, tu cabeza y tu cara mugrientas y casi no queda vida en tu mirada, ¡eres un obrero de Foxconn!". Ni en el último rincón de la línea de montaje la maquinaria puede permanecer ociosa.

El sistema de dirección

El informe anual de Foxconn publicado inmediatamente después de los suicidios buscó resaltar los altos ideales corporativos,

enmarcados en términos de un "estilo de liderazgo orientado a la gente":

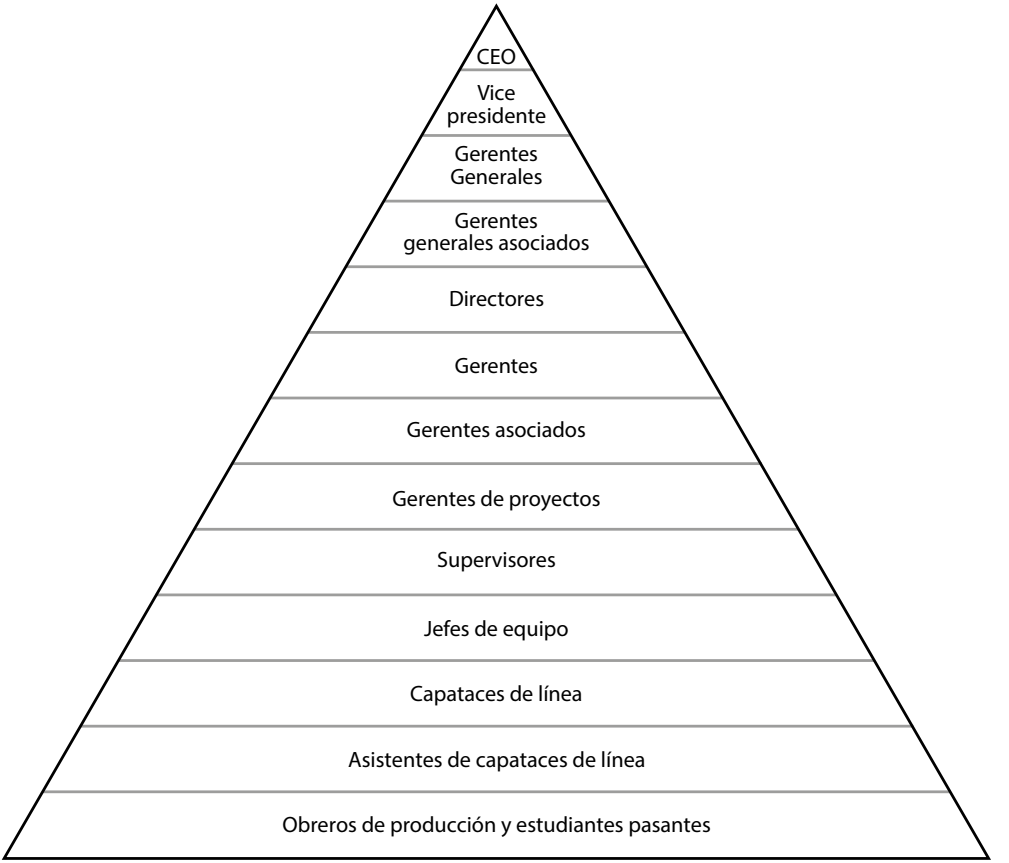
> *Foxconn cree que sus empleados son el más valioso activo intangible de la compañía y la esencia de su negocio… Foxconn adopta un estilo de liderazgo orientado a la gente que promueve la sostenibilidad, la estabilidad, el desarrollo, la tecnología, la internacionalidad y la responsabilidad para el mejoramiento del bienestar social y humano.*[151]

En la práctica, dirigiendo a más de 1.400.000 trabajadores en toda China, Foxconn ha concebido un sistema de gerencia militarista que prioriza el control sobre el trabajo.

La dirección de la compañía organiza el trabajo mediante un sistema centralizado en el cual las líneas de producción son administradas por departamentos, que son responsables directos de sus unidades de negocios, divisiones de negocios y, por último, grupos de negocios. La jerarquía de trece niveles está organizada con claras líneas de comando. Los directivos formulan la estrategia de desarrollo corporativo y establecen la proyección de ingresos anuales y las metas de ganancias. Los mandos medios proyectan los planes de implementación y delegan responsabilidades. Los trabajadores de producción están sujetos a supervisión para el cumplimiento de las tareas asignadas. Dentro del taller, operarios y estudiantes en prácticas responden a múltiples jefes en los distintos niveles, de asistentes de dirección, jefes de sector y jefes de equipo hasta supervisores (ver Gráfico 4.1).

151. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2011. "Informe anual de responsabilidad social y ambiental, 2010", p. 6. Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual

Gráfico 5
Jerarquía de la gestión en Foxconn



Fuente: Información de la compañía y datos de las entrevistas de los autores.

Los trabajadores de Foxconn tienen un dicho: "Ascender a un puesto ejecutivo es como entrar al paraíso". Eso es así porque los directivos no deben trabajar en las líneas de producción y tienen altos ingresos. Xu Hong, de diecinueve años, nos contó: "Soy un obrero de la línea de producción. Los supervisores y gerentes que (Terry) Gou promueve son terribles. Son especialmente feroces con los nuevos empleados. Muchos de nosotros aguantamos humillaciones trabajando en Foxconn", refiriéndose a los vejámenes repetitivos a quienes en la base de la pirámide de la corporación fallan en completar las cuotas de producción.

Generalmente, los operarios son vistos como gente de poca cultura y que ganan poco. Mientras trabajan, los capataces frecuentemente les recuerdan su baja condición social. Algunos insultos típicos que nos contaron son como este: "Ustedes son sólo obreros comunes. Si fueran capaces, estarían sentados en una oficina y usarían una computadora. Pero como no tienen capacidad ni título, sólo les queda comportarse y trabajar bien". Otro ejemplo: "¿A quién le vas a echar la culpa? No hay otro responsable de tu bajo rendimiento en la escuela... No importa que te quedes o te vayas [de Foxconn]. Hay muchos haciendo fila afuera. Si te vas ahora, alguien más vendrá a trabajar ahora mismo".

Una obrera de dieciocho años recordaba que "el capataz de línea solía decir que da lo mismo que haya uno más o uno menos en el sector. Los trabajadores no importan para nada". En consecuencia, muchos comparten un sentimiento de baja autoestima: "En el taller solo soy una partícula de polvo". En el proceso productivo "los trabajadores estamos en un segundo plano y somos consumidos por las máquinas". Los obreros ocupan la posición más baja, aun por debajo de la maquinaria.

Cada trabajador que ingresa a Foxconn debe recordar esta "ley de acero": "Los de abajo deben obedecer a los de arriba, absolutamente". Sin embargo, el equipo de relaciones públicas ha creado el sueño de "enriquecerse a través del trabajo" como una prome-

sa para todos los que trabajan servicialmente, dando todo por la compañía. "Tu potencial solo está limitado por tus aspiraciones", sermoneó un gerente de recursos humanos en un taller de orientación a los trabajadores. Esto es contradictorio con la experiencia de los obreros. Un trabajador de diecinueve años se quejaba: "Si mi supervisor da una orden, como por ejemplo una técnica de trabajo, debo seguirla aun sabiendo que es incorrecta. Más tarde, después que un problema aparece, puedo llenar un pedido de clarificación, pero no puedo hacer el cambio yo mismo". El sistema jerárquico es tan rígido que a los trabajadores les está negada toda posibilidad de tomar cualquier tipo de iniciativa.

Bajo presiones de trabajo crónicas, varios trabajadores se burlan del eslogan de Foxconn en chino e intercambian "*management* humano" por "subordinación humana." La sensación de angustia y debilidad es generalizada. Un obrero concluyó: "Si alguien se equivoca en Foxconn, el de abajo debe hacerse responsable. Si algo sale mal, es mi culpa, un nivel exprime al otro… Los de arriba descargan con los de abajo. Pero ¿con quién podemos desquitarnos los obreros? Esta es la razón por la que muchos trabajadores se arrojaron desde esos edificios".

Las pesadillas de los jefes

Después de terminar su turno, los empleados de Foxconn salieron en pequeños grupos de dos o tres en busca de un refrigerio. Conversamos con Wang Fenghui, un experimentado jefe de taller de veintitrés años, cerveza mediante. En contraste con el ruido de la multitud circundante, nuestra mesa estaba silenciosa. Fenghui estaba frustrado y agotado. Compartió con nosotros la ambivalencia de ser un jefe de línea de montaje.

En febrero de 2011 en el complejo de Shenzhen Longhua había alrededor de 20.000 jefes de niveles medio y bajo, incluyendo capataces o líderes de línea, equipo y sector. Cada uno de ellos era responsable de supervisar entre una docena y más de cien operarios. En el trabajo diario, las discusiones solían estallar en los niveles más bajos. "A veces los directivos visitan el taller y si encuentran obreros de bajo rendimiento, en vez de hablarlo directamente con ellos, harán que el jefe de línea los rete, y las consecuencias van a la cuenta de los capataces", contó Fenghui.

"Si escuchamos demasiado a nuestros superiores, tenemos que maltratar a los obreros a cargo nuestro. Si nos ocupamos de los sentimientos de nuestros trabajadores, es posible que no podamos cumplir con nuestros objetivos. Cuando el trabajo está pesado, es fácil enojarse", nos confió francamente Fenghui.

Tras los suicidios de 2010, Foxconn ordenó a los jefes de línea cambiar el estilo de liderazgo basado en la reprimenda y orientado al castigo. "Foxconn renovó su compromiso con 'respetar a los empleados, asegurar el perfeccionamiento continuo, contribuir con el bienestar de la sociedad y lograr la sostenibilidad'", alardeaba la compañía sobre su nueva política laboral.[152]

Pero los requerimientos de producción no cambiaron y la velocidad de la cadena se había incrementado en los hechos, con el resultado de que los jefes enfrentaban aún mayor presión al ser ellos quienes apremiaban a los trabajadores.

> *Una vez que la empresa estableció las metas de producción, debimos contar con los trabajadores para llevarlas a cabo, pero algunos son vagos y se niegan a ser supervisados, lo cual es un gran problema. Por un lado, la presión ejercida por los gerentes*

152. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2011. *"Informe anual de responsabilidad social y ambiental, 2010",* p. 1. Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual

implica completar un gran número de tareas y, por el otro, hay que mantener una buena relación con los empleados y no gritarles a los obreros. No es nada fácil ser un capataz en la planta.

Fenghui continuó: "Los jefes de línea nunca tenemos un buen día… Antes de que lleguen los operarios, debemos preparar las líneas de montaje, distribuir las herramientas y poner todos los formularios de informe en orden. Si un pedido debe salir para las 3 p.m. de hoy, nuestros directivos vendrán a la zona de producción y nos pedirán que apuremos".

Los jefes de línea quedan atrapados entre la gerencia y los obreros. Hace poco, Fenghui se metió en un problema. "Entraron varios grupos de estudiantes en prácticas al taller, más de cien en una misma cuadrilla. Había solo cuatrocientas personas en toda la planta. Tener tantos estudiantes entrando a la vez colocó mucha presión sobre la tasa de productos defectuosos". Antes de eso, sólo había tres o cuatro fallas por día, pero después de su llegada, se dispararon a veinte en una hora. "Cada día tenemos una cuota de descarte, un límite que no se puede sobrepasar. No es posible informar a los altos mandos de semejante índice de defectos". Garantizar tanto la calidad como la cantidad del trabajo era difícil si tenía que enseñar a los becarios, que podían ser jóvenes de dieciséis años, a trabajar a la vez correctamente y lo suficientemente rápido como para alcanzar los pedidos. "Algunos obreros y estudiantes en prácticas no escuchan cuando les explico, no siguen las instrucciones para completar las cuotas", se lamenta Fenghui.

Con frecuencia, los jefes en la cadena de montaje descargan su frustración en los trabajadores y los aprendices. "Los altos directivos indagan por qué no se alcanzaron las metas de producción, y debemos explicar las razones. Entonces nos preguntan cómo corregirlo y cómo evitar estas situaciones en el futuro". Después

de cada día de trabajo los altos requerimientos de producción se convierten en el centro de las pesadillas de Fenghui.

Trabajar en Foxconn

Las grandes compañías de capital extranjero dominan la floreciente industria de electrónica y tecnología de la información en China, acumulando el 72% del total de las ventas del sector en 2010.[153] Entre ellas, Foxconn ha sido nombrada por algunos comentaristas en la materia como altamente exitosa y uno de los mejores empleadores de la industria. Sus instalaciones en China se precian de tener las más avanzadas tecnologías manufactureras. Pero los trabajadores que entrevistamos describen repetidamente las relaciones laborales como "coercitivas" y "despóticas".

A pesar de las presiones, a Foxconn no le faltan nuevos candidatos para trabajar. Los obreros insatisfechos o exhaustos son fáciles de reemplazar. En lo más álgido de la ola de suicidios, la promesa de la compañía de incrementar la paga, repetida por los medios, atrajo a muchos candidatos. En febrero de 2011, en los alrededores del Centro de Reclutamiento de cuatro pisos de Longhua, "se incorporaron un promedio de 4000 trabajadores diarios, recién terminadas las vacaciones del Año Nuevo chino", según el jefe de reclutamiento. Cada formulario de petición cuenta con un código de barras en la esquina superior derecha. Los asistentes administrativos de Foxconn controlan los formularios y alimentan el sistema con la información de los candidatos. Liu Kun, el director de comunicaciones públicas de la compañía, dijo que "el impresio-

153. World Trade Organization. 2012. *"Trade policy review: report by the secretariat, China",* p. 119. Disponible en: www.hse.ru/data/2012/07/06/1255031799/China%20-%20s264.pdf

nante número de aspirantes a un empleo cada día, cerca de 8000 personas, demuestra que Foxconn no es la 'fábrica de explotación' que afirman algunos activistas sindicales y medios".[154] Lo que Liu no mencionó fue el altísimo grado de rotación en la empresa.

"Alrededor del 85% de los empleados de Foxconn son trabajadores migrantes rurales de entre dieciséis y veintinueve años", dijo un gerente de recursos humanos de Longhua. De acuerdo al informe que la compañía presentó en 2012, el 93,3% de su fuerza laboral estaba por debajo de los treinta y dos años de edad.[155] El joven plantel de trabajadores de Foxconn proporciona una gran destreza física, capaz de trabajar a gran velocidad y por muchas horas. De hecho, la edad y las condiciones físicas son los puntos clave para determinar si un candidato puede ser tomado en Foxconn. Un candidato de veinte años describió su experiencia al ser contratado:

> *Fui a Foxconn para hacerme un examen físico y tener una entrevista de trabajo. El reclutador nos pidió dejar nuestras cosas en el piso, que estiráramos los brazos y extendiéramos nuestros dedos, que hizo girar e inspeccionó. A algunos nos pidieron que hiciéramos unos ejercicios simples de estiramiento para ver si podíamos hacer movimientos sin inconvenientes. En el examen físico, nos revisaron el tórax, el abdomen y la espalda buscando cicatrices; después nos midieron y todos tuvimos que decir nuestros nombres completos en voz alta, para demostrar que no éramos ni sordos ni mudos. En ese momento tuve la sensación de ser una persona que estaba a la venta, que el experto estaba*

154. Citado en Li Li. 12 de junio de 2010. *"Alleviating workplace stress", Beijing Review.* Disponible en: www.bjreview.com.cn/nation/txt/2010-06/12/content_279009.htm

155. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2013. *"Informe anual de responsabilidad social y ambiental, 2012",* p. 12. Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual

seleccionando a aquellos más robustos, sanos y valiosos, y descartando a quienes no eran aptos para ser trabajadores.

La relativa juventud de la fuerza de trabajo de Foxconn es indicativa del hecho de que los obreros se queman rápido. Insatisfechas las expectativas de incrementar habilidades y crecer a través del sistema fabril, junto con la dificultad que muchos trabajadores varones experimentan para encontrar pareja, ha contribuido a desarrollar un sentimiento de pérdida y desesperanza.[156]

Los jóvenes trabajadores de Foxconn están mejor educados y tienen aspiraciones de éxito más altas que las generaciones anteriores, aunque se encuentran bajo gran tensión. "El destino no está en nuestras manos, sino en las de nuestros superiores", fue la respuesta de un obrero a nuestras preguntas acerca de la política de ascensos de la compañía. Para él, "una promoción equitativa" es un mito. En sus palabras, "lo que importa es a quién conoces, y cómo uno se presenta a sí mismo, no necesariamente por la calidad de tu trabajo o si estás bien calificado en una buena escuela técnica o

156. En la actualidad, los varones jóvenes enfrentan presiones maritales a la luz de la escasez de mujeres jóvenes como resultado de la desproporción entre los géneros. La Oficina Nacional de Estadísticas ha informado que el índice de nacimientos por género en 2008 fue de 120,56 varones por cada 100 niñas, antes de descender ligeramente en 2010 a 118 hombres por 100 mujeres. Los datos de 2012 muestran 117,7 varones por cada 100 niñas. El resultado es tanto un descenso de la fuerza de trabajo femenina y un exceso anticipado de 24 millones de varones en edad de contraer matrimonio para 2020. Para más información, Oficina Nacional de Estadísticas. 26 de febrero de 2009. *"Statistical Communiqué of the People's Republic of China on the 2008 National Economic and Social Development".* Disponible en: www.stats.gov.cn/english/newsandcomingevents/t20090226_402540784.htm También ver Oficina Nacional de Estadísticas. 18 de enero de 2013. *"China's Economy Achieved a Stabilized and Accelerated Development in the Year of 2012".* Disponible en: www.stats.gov.cn/english/pressrelease/t20130118_402867147.htm Y *Diario de China*. 29 de marzo de 2012. *"El desbalance de sexos en China sigue preocupando"* Disponible en: www.chinadaily.com.cn/china/2012-03/29/content_14946037.htm

universidad". Con el magro ingreso de los trabajadores de la cadena de montaje siempre al límite del salario mínimo, sumado a una tarea repetitiva y tediosa, muchos trabajadores se sienten angustiados por su futuro.

Los jóvenes migrantes aspiran a conseguir sus sueños en Foxconn, una empresa global, pero se encuentran perdidos en un regimentado e impersonal sistema megafabril. En el próximo capítulo, les explicaremos cómo estudiantes adolescentes, contratados como aprendices por Foxconn, enfrentan aún mayores desafíos.

Capítulo 5

Los becarios o aprendices

Nadie elige dónde nacer, pero aquí alcanzarás tu destino.
¡Sólo se requiere un sueño, y aquí se hará realidad!
Cartel de reclutamiento de Foxconn

Vamos, ¿qué pensabas, que ibas a aprender por estar parado más de diez horas al día dándole a las máquinas? ¿Cuál es la práctica? No hay relación con lo que estudiamos en la escuela. Cada día es sólo la repetición de dos o tres simples movimientos, como un robot.
Zhang Lintong, becario de dieciséis años y estudiante de Artes

El 3 de marzo de 2011, sesenta estudiantes de la Escuela Vocacional de Sichuan Zhongjiang llegaron a la puerta de la fábrica de Foxconn Chengdu para comenzar lo que han sido descritas como prácticas de trabajo. Algunos de ellos tienen solo unas pocas prendas envueltas en bolsas de arroz, dado que respondieron a un breve anuncio en sus escuelas. Uno de los estudiantes explicó lo acontecido: "Nuestra profesora nos dijo que todas las escuelas

vocacionales[157] en la provincia debían colaborar con el gobierno local y enviar estudiantes a Foxconn para participar en las prácticas profesionales". Agregó que "salvo que pudiéramos presentar un certificado médico expedido por el hospital municipal que dijera que estábamos enfermos, debíamos partir inmediatamente". Llevados en dos autobuses, los estudiantes permanecieron de pie fuera del control electrónico durante media hora, escuchando las instrucciones del personal de Foxconn antes de entrar a la fábrica.

Cao Wang, de dieciséis años, que estaba estudiando textiles e indumentaria, no hizo nada más que ajustar tornillos durante su período de prácticas; Chen Hui, de la misma edad y estudiante de construcción, procesó cubiertas de iPad; Yu Yanying, diecisiete años, estudiante de petroquímica, pegó etiquetas en cajas de iPads; Huang Ling, también de diecisiete, que cursaba administración de empresas, fue asignado a inspección de calidad en la línea de producción; Zhang Lintong, de dieciséis, que amaba sus estudios en Artes, ensambló circuitos impresos.

Los sesenta estudiantes que encontramos en la nueva fábrica de iPad de Foxconn no fueron el primer grupo reclutado por la compañía como aprendices. Más de medio año antes, Foxconn había detenido temporalmente la contratación para sus dos grandes fábricas de Shenzhen después de la ola de suicidios. Un gerente de recursos humanos de Longhua comentó despectivamente que "esto fue para prevenir la entrada de gente capaz de saltar hacia su muerte para cobrar indemnizaciones". Sin embargo, las necesidades de fuerza de trabajo de la compañía continuaron siendo enormes. Los directivos reformularon la estrategia corporativa en dos direcciones. Primero, Foxconn aceleró la construcción de nue-

157. Las escuelas vocacionales en China son un tipo de establecimientos educativos, de nivel secundario o preuniversitario, en que se imparte una enseñanza orientada a la formación para la inserción laboral, en diferentes especialidades que responden a las necesidades del mercado de trabajo chino. Fueron creadas a mediados de la década de los noventa (N. del T.).

vas fábricas en regiones con salarios más bajos en el oeste y centro de China, en sintonía con la política del Gobierno central para el desarrollo de las regiones más pobres. Segundo, se reclutaron estudiantes de escuelas vocacionales de todo el país como becarios, con la ayuda tanto de los profesores como de los funcionarios del gobierno.[158]

El programa de prácticas estudiantiles de Foxconn

En el verano de 2010, Foxconn usó el trabajo de 150.000 estudiantes en prácticas de las escuelas vocacionales de toda China –el 15% de su mano de obra de un millón de trabajadores.[159] Con esto, Foxconn superó ampliamente al *Disney's College Program* –uno de los programas de prácticas estudiantiles más grandes del mundo–, que recibió a más de 50.000 estudiantes *acumulados* en treinta años a partir de convenios firmados con centros educativos de los Estados Unidos y del exterior.[160]

Foxconn describe su programa de prácticas como un ejemplo creativo de asociación escuela-empresa. Un anuncio de la compañía de julio de 2011 decía que "Foxconn coopera con las escuelas vocacionales" para brindarle a sus estudiantes "entrenamiento en

158. Resulta extraño que los jóvenes en prácticas hayan sido vistos como *menos* susceptibles al suicidio. Interrogado al respecto, el directivo nos dijo: "Si encontramos a un estudiante emocionalmente inestable o seriamente enfermo, podemos pedirle a su profesor responsable que se lo lleve. De esta manera reducimos el riesgo de suicidios a la vez que controlamos las condiciones de trabajo con la ayuda de los maestros".

159. Grupo Tecnológico de Foxconn. 11 de octubre de 2010. *"Foxconn está comprometido a proveer un ambiente de trabajo sano y seguro"* Disponible en: http://regmedia.co.uk/2010/10/12/foxconn_media_statement.pdf

160. Ross Perlin. 2012. *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy,* Updated Edition. Londres: Verso, p. 6.

habilidades prácticas que les van a facilitar el acceso a un empleo después de su graduación".[161] El contenido de la capacitación, los métodos de evaluación y los resultados, sin embargo, no fueron informados.

Aun así, existen otras características que distinguen a las prácticas en Foxconn de otros programas en empresas de electrónica y de otros sectores, tanto chinos como internacionales. Los estudiantes en prácticas en Foxconn trabajan a tiempo completo (incluyendo horas extra y turnos nocturnos) junto con los demás trabajadores, en períodos de entre tres meses y un año. Utilizando los mismos uniformes y viviendo en los mismos dormitorios fabriles que los demás obreros, los becarios de Foxconn estuvieron hasta hace poco ocultos a la observación pública.

El rol de los profesores

Los catorce docentes de las ocho escuelas vocacionales que entrevistamos (incluida la Escuela Vocacional de Sichuan Zhongjiang) eran extremadamente conscientes de que el programa de Foxconn violaba el concepto de prácticas profesionales, que deben ser parte integral de la educación de los estudiantes, formarlos para su inserción laboral y proteger a jóvenes de entre dieciséis y dieciocho años del trabajo nocturno y las jornadas prolongadas. Los maestros, sujetos a las presiones de la escuela y del gobierno local, acompañaron a los estudiantes a las fábricas y fueron directamente responsables de supervisarlos en los dormitorios de los trabajadores. Foxconn aloja tanto a los docentes como a los alumnos

161. Grupo Tecnológico de Foxconn. 29 de julio de 2011. *Respuesta de Foxconn al Centro de Negocios y Derechos Humanos: informe afirmando abusos en el programa de prácticas.* Disponible en: www.business-humanrights.org/Search/SearchResults?-SearchableText=foxconn&sort_on=publication&batch_size=10&batch_start=12

en el mismo sector de habitaciones; según los estudiantes, "para vigilarlos de cerca", incluso durante las horas de ocio. En esto, la escuela y el trabajo están integrados a través del mismo programa de prácticas, podría decirse que al servicio de la compañía, pero difícilmente de los estudiantes o de su educación.

Wang Meiyi, de dieciséis años, tuvo problemas con su ciclo menstrual durante sus prácticas. Relató: "Solía tener períodos menstruales relativamente regulares, pero aquella vez se me atrasó hasta la primera semana de octubre. Tenía miedo. Tenía calambres tan fuertes que me cubría de sudor en la cadena de montaje, donde había aire acondicionado". En noviembre y diciembre, el dolor y la irregularidad menstrual de Meiyi persistieron. Su jefe era un joven con quien ella no se sentía cómoda para hablar de "cosas de chicas". Pensó que el problema podría estar relacionado con el trabajo nocturno y el estrés. "En la escuela, sólo teníamos seis clases diarias, y podía descansar bien. Pero acá en Foxconn es diferente: no tenemos descansos a menos que alcancemos las metas de producción. Y de nada sirve quejarme a mi profesora".

En Foxconn, la proporción de alumnos por profesor es mantenida en cincuenta a uno. A los ojos de los becarios, los profesores son "parte de la dirección de la fábrica". La estructura de deferencia o subordinación a la autoridad de los maestros se traspasó al lugar de trabajo, al asignarse a los docentes la tarea de controlar a sus propios estudiantes en las fábricas. El resultado es que estos "estudiantes-obreros" están sujetos a la doble presión de sus "dos jefes", maestros y capataces.

"Mi profesor evaluará todos los aspectos de mi desempeño en el programa, incluyendo la asistencia completa al trabajo y la obediencia a las directivas, lo que será incorporado a mis calificaciones educativas. Esto lo hace muy estresante", nos contó Meiyi. Los maestros tenían acceso a los registros de asistencia de los estudiantes mediante la *intranet* de la compañía, en donde se registraba la hora en que los becarios marcaban la tarjeta: al comienzo de

cada turno, después de las comidas, en las horas extra y a la salida. En algunas ocasiones, los profesores fueron tan lejos como para examinar los certificados médicos de los alumnos enfermos para decidir si se los aprobaba.

La gerencia de Foxconn asigna aleatoriamente a estudiantes y obreros a los dormitorios y a las líneas de producción, debilitando sus amistades y lazos sociales. Esto también debilita su capacidad de compartir sus quejas sobre los tratos recibidos de forma colectiva. La profesora Cai nos contó lo sucedido con un grupo de estudiantes que se mostraban reacios a ir a trabajar durante su primera semana en la compañía.

> *Les pedí a mis estudiantes que manejaran sus emociones. Que se calmaran. Que pensaran cuidadosamente si querían irse –¿van a decepcionar a sus padres?–. Los visité en sus cuartos para ver que todo estuviera bien el martes por la noche. Contestaron que "no estaban tan mal". Los volví a ver el viernes por la noche. Dijeron que "estaban bien". Se habían acostumbrado poco a poco al ritmo de trabajo. Finalmente, les pregunté si querían irse. Dijeron que no.*

Para incorporar a los docentes al sistema de supervisión para becarios, Foxconn les pagó dos mil yuanes mensuales durante el año escolar de 2011-2012. Además de los propios sueldos de las escuelas, el salario de Foxconn se les depositó a través del sistema de tarjetas de débito, por un horario de trabajo normal de 9 a 17 horas, cinco días a la semana. Sin embargo, sus tareas de supervisión los ocuparon durante todo el período de las prácticas, las veinticuatro horas, los siete días de la semana.

Una escuela vocacional explica su misión educativa de esta manera: "Unificación de la escuela y los negocios, unificación de la teoría con la práctica, unificación del maestro y el técnico y unifi-

cación del estudiante y del empleado". Desde la experiencia de Li Wei, un estudiante de mecánica de automóviles de diecisiete años del Colegio de Técnicos de Tráfico de Zhengzhou, en la provincia de Henan, sólo el primer objetivo fue logrado, es decir, la combinación de la escuela con los negocios, a través de la "venta de estudiantes" bajo la denominación de prácticas. En voz muy baja, nos explicó como él y sus compañeros "fueron convencidos para hacer una práctica en Foxconn inmediatamente después del examen de primer año".

> *Antes de partir hacia la planta de Foxconn, nuestro profesor prometió que una vez que la práctica terminara, él nos compensaría por las clases de especialización que nos hubieran quedado pendientes. En enero de 2011, por fin, completamos nuestras prácticas y volvimos a clases. En febrero después del Año Nuevo chino, ya en el nuevo semestre, la escuela empezó a dar una clase sobre motores. Pero entonces, en abril, comenzó a organizar prácticas en plantas de automotrices para graduados. La escuela no había aún terminado de dar nuestros cursos de especialización. No habíamos aprendido los conocimientos básicos de la reparación de automóviles ni completado las clases más importantes de nuestra especialización. ¿Cómo íbamos a poder trabajar en la industria de automóviles?*

"Desperdicié siete valiosos meses en Foxconn", lamentó Wei. En 2010, 28.044 estudiantes en prácticas como Wei, seleccionados de "más de doscientas escuelas en siete provincias", fueron asignados al IDPBG (Integrated Digital Products Business Group) para ensamblar productos de Apple en las fábricas Foxconn de Shenzhen.[162]

162. *The Foxconn Bridgeworkers*. 31 de diciembre de 2010. No. 183, p. 23. Versión im-

Junto a docenas de compañeros de clase, Wei juntó coraje para hablar con su docente, pero sin resultados. "Salimos a la búsqueda del administrador del colegio, quien nos dijo que debíamos extender nuestros estudios pagando un año más de matrícula para obtener un diploma de mayor grado, antes de estudiar los contenidos especializados que estaban pendientes". Y agregó:

> *Estábamos deprimidos. Habíamos pagado por tres años de matrícula, pero no pudimos completar nuestra enseñanza profesional. El colegio violó el acuerdo más elemental, contradijo el folleto de orientación al estudiante, modificó arbitrariamente el plan de estudios, manejó el futuro de los alumnos como si fuera un juego y falló en su responsabilidad hacia los estudiantes. Nosotros no obtuvimos el conocimiento suficiente en nuestra educación y, llegado el momento de salir al mercado laboral, no tendremos ninguna ventaja competitiva.*

Wei tiene un fuerte sentimiento de haber sido traicionado. "Todas las palabras bonitas del programa escolar resultaron palabras vacías y promesas rotas".

La decepción y la frustración sobre la formación en el lugar de trabajo son generalizadas. Aquellos que estaban estudiando electrónica y mecánica –quizás especialmente estos estudiantes– tenían expectativas muy diferentes a lo que encontraron en la cadena de montaje de Foxconn.

Liu Siying, de dieciocho años, estaba decidida a avanzar hacia sus objetivos en el estudio. Oriunda de la ciudad de Mianyang en

presa en chino.

Sichuan, nos contó cómo se convirtió en becaria en la planta de Shenzhen Longhua en el semestre de otoño de 2011.

> *Este es mi último año en electrónica e ingeniería mecánica. Disfruto mucho mi carrera y he estudiado mucho. Hasta repasé el libro del curso en la biblioteca durante mis vacaciones de verano. Mi idea era conseguir unas prácticas en Huawei Technologies*[163] *pero nuestro profesor nos convenció a toda la clase de cuarenta y dos estudiantes para hacer las prácticas en Foxconn. Insistió con que Foxconn tenía una base de clientes de todo el mundo, incluyendo a Huawei, y que invertía billones en investigación en alta tecnología. Nos aseguró que aprenderíamos muchísimo con esas prácticas.*

Sin embargo, desde el primer día, Siying estuvo "atada a la línea de montaje de circuitos impresos, añadiendo los componentes a la parte trasera de las cubiertas de los iPads". En sus palabras, esa "tarea no requería ninguna habilidad o conocimiento previo". Aunque no tiene certezas de que el programa de prácticas laborales ofrecido por Huawei Technologies hubiera sido mejor que el de Foxconn, se arrepiente de su elección. "Durante el turno nocturno, cada vez que miro para allá (señalando al oeste), veo el gran cartel fluorescente de Huawei brillando con luces rojas, y siento que se me parte el corazón".

163. Huawei Technologies, proveedora de servicios de tecnología de la información y comunicaciones, es una empresa privada fundada en Shenzhen en 1988.

Derechos educativos y laborales de los estudiantes en prácticas

Las prioridades de la educación contemporánea en China, siguiendo la tendencia hacia la expansión y la actualización de la educación universitaria, buscan el crecimiento de la capacitación vocacional al servicio del desarrollo económico y social. Las prácticas laborales para estudiantes se han convertido en un componente indispensable de este plan.[164] Con eje en la educación básica y la capacitación industrial temprana, el Gobierno ha expandido el acceso a la educación con el objetivo de desarrollar las "cuatro modernizaciones", es decir, agricultura, industria, defensa y desarrollo científico-tecnológico. Tras cumplir los nueve años de educación obligatoria, los estudiantes pueden optar por continuar sus estudios en las escuelas secundarias generales o inscribirse en los institutos vocacionales. La edad de admisión para los cursos regulares en las escuelas vocacionales, de tres años de duración, oscila entre los catorce y quince años. En la actualidad, más de veintiún millones de estudiantes de tiempo completo están inscritos en estas instituciones (y millones más en centros vocacionales pre-universitarios). La previsión para diez años del plan nacional chino para el desarrollo educativo proyecta un incremento en la inscripción de 21,8 millones de alumnos en 2009 a 23,5 millones en 2020. Una disminución proporcional se prevé a su vez en el número de estudiantes secundarios.[165] Mientras los estudiantes de las secundarias son preparados para ingresar a la universidad, en las escuelas vo-

164. Malgorzata Kuczera y Simon Field. 2010. *Learning for Jobs: OECD reviews of vocational education and training - options for China. OECD (Organization for Economic Co-operation and Development).* Disponible en: www.oecd.org/dataoecd/36/36/45486493.pdf

165. Gobierno Central de China. 2010. *Esquema del plan nacional de China para la reforma educativa y el desarrollo a mediano y largo plazo 2010-2020*. Tabla 1 (en chino). Disponible en: www.gov.cn/jrzg/2010-07/29/content_1667143.htm

cacionales son formados para el trabajo o para proseguir en niveles más altos de capacitación laboral.

Las escuelas vocacionales ofrecen cursos orientados al empleo para los estudiantes de primer y segundo año. En el transcurso del tercero, con cerca de dieciocho años, los estudiantes entran en prácticas en empresas directamente ligadas a sus áreas de estudio. Pero bajo la doble presión del gobierno local y de la escuela, encontramos que los estudiantes fueron asignados a una única empresa, Foxconn, en prácticas consistentes en trabajo fabril completamente divorciado de sus estudios e intereses. A pesar de que la Ley de Educación Vocacional especifica que los estudiantes deben hacer estas prácticas durante su último año de estudios,[166] Foxconn no sólo recluta estudiantes sin importar su campo de estudio, sino que frecuentemente los contrata mucho antes de lo que está legalmente permitido (es decir, en el primer y segundo año). En resumen, el ritmo no está determinado por las prioridades educativas de los estudiantes sino por la demanda productiva dictada por Apple y otros gigantes de la electrónica.

Los becarios no trabajan gratis en Foxconn. Se les paga, pero como mano de obra barata. El aviso de reclutamiento de Foxconn de Chengdu, en 2011, muestra los salarios y subsidios para empleados y aprendices:

166. El reglamento de 2007 sobre la *Administración de las prácticas laborales de las Escuelas Vocacionales,* emitida en conjunto por los Ministerios de Educación y de Finanzas, regula la implementación de las prácticas laborales bajo el marco de la Ley de Educación de China (en vigencia desde el 1 de septiembre de 1995), la Ley de Educación Vocacional (que rige desde el 1 de septiembre de 1996) y la Ley de Trabajo (vigente desde el 1 de enero de 1995). Disponible en chino en: www.chinabaike.com/law/zy/bw/gw/jtb/1341463.html

	Empleados	Aprendices
	Vigencia del contrato (tres años)	Duración de la práctica (un año)
Salario básico	950 yuanes por mes	950 yuanes por mes
Asignación por calificación	400 yuanes	0
Total	(después de un período de prueba de seis meses)	950 yuanes por mes

Fuente: Anuncio de reclutamiento de Foxconn Chengdu (2011), provincia de Sichuan.

Las diferencias salariales están entre los factores clave que hacen a las prácticas estudiantiles altamente atractivas para la empresa. En Foxconn, mientras los empleados pueden optar a una asignación salarial extra por capacitación de 400 yuanes al mes, los becarios no pueden ser elegidos para pagas extra por este u otros motivos durante toda su permanencia. Incluso cuando tanto ellos como los obreros recién contratados ingresan con el mismo salario de 950 yuanes mensuales, como en enero de 2011 en la fábrica de iPad en Chengdu. Es más, no pueden recibir premios por productividad, por trimestre o bonos de fin de año, sin importar cuan bien hayan hecho su trabajo. Los aprendices, a diferencia de los empleados, carecen de toda protección social regulada por el gobierno local.

Foxconn justifica la diferenciación en salarios y beneficios por el hecho de que los estudiantes están legalmente definidos como becarios, es decir, son estudiantes, no trabajadores, en una asombrosa inversión de la realidad impuesta por la compañía. Un rápido cálculo revela que, para un total de 150.000 becarios trabajando en las diversas fábricas de Foxconn durante un mes en la temporada de verano, los ahorros solamente por no proveerles de seguro social son de aproximadamente 15 millones de yuanes (150.000

por 100 yuanes por persona)[167]. A pesar de ser un ejercicio simplificado, sirve para darse una idea del ahorro que el empleador obtiene, sólo por los gastos de un mes de seguro social, cuando en realidad muchos estudiantes trabajan un año completo.

Foxconn utiliza a los estudiantes como mano de obra barata y flexible, pasando por alto la función de formación de los programas de prácticas laborales, así como la salud y el bienestar de los jóvenes. La interpretación común de las regulaciones de 2007 sobre la administración de las prácticas laborales (Artículo 5: "Los becarios no deben trabajar más de ocho horas diarias") y la Circular Educativa de 2010 (Cláusula 4: "Los becarios no deben trabajar tiempo extra sobre las ocho horas diarias")[168] es que el máximo de ocho horas de las prácticas deben ser durante el día, para asegurar la seguridad y la salud física y mental de los estudiantes. En la práctica del trabajo cotidiano, los becarios de Foxconn están sujetos al mismo tratamiento que los trabajadores, incluyendo la alternancia mensual de turnos diurnos y nocturnos y las jornadas extensas, desafiando la letra y el espíritu de la Ley de Educación.

Conocimos a tres aprendices un domingo a la mañana, a principios de diciembre de 2011. Llegaron media hora tarde a nuestro encuentro, en la parada del autobús. "Perdón, nos quedamos dormidos", dijo uno de los chicos, Xiao Li, con una mueca que nos hizo reír. Les sugerimos tomar una sopa picante[169] en un restaurante cercano, para que nos despertase a todos. Los jóvenes aceptaron

167. Como las condiciones económicas y los salarios mínimos establecidos por ley varían sustancialmente a lo largo de China, utilizamos para nuestro ejemplo el extremo inferior de 100 yuanes mensuales por persona.

168. Ministerio de Educación de China. 2010. *Circular acerca del mejoramiento de las prácticas laborales de los centros de capacitación en cuanto a la escasez de empresas para el trabajo calificado.* Disponible en chino en: http://big5.xinhuanet.com/gate/big5/news.xinhuanet.com/school/2010-03/25/c_1230849.htm

169. *Spicy hot pot*, en chino *huoguo* ("cacerola de fuego"), una comida consistente en una caldo picante hirviendo a la que se le agregan trozos de carne y verduras de distinto tipo, según la región, al modo de una *fondue* (N. del T.).

con una gran sonrisa. "La comida que sirven en el comedor de nuestra fábrica es muy cara. Un plato de fideos cuesta ocho yuanes. En la escuela, cuesta sólo cinco". Las comidas no son gratis, sino que se descuentan de los salarios mensuales de los becarios. Tampoco Foxconn da alojamiento sin costo (les deducen 150 yuanes por mes), al contrario de lo que afirma la compañía.[170]

Para Xiao Li, lo único bueno es no tener que pedirles a sus padres que le envíen dinero. El trío se sentía cansado y aburrido en el trabajo, pero aún así sentían la necesidad de hacer horas extra para obtener el dinero suficiente para una pequeña satisfacción personal. Aunque habían aprendido poco o nada en sus prácticas, les gustaban las nuevas libertades que encontraron en la agitada ciudad. En Shenzhen, soñaban con comprar nuevos teléfonos móviles, cantar en los bares de karaoke y divertirse con nuevos amigos. Ninguno de los tres había logrado ahorrar algo de dinero, mucho menos enviar algo al hogar.

Fuerza de trabajo desechable

Los becarios de Foxconn no sólo son baratos, también son desechables, utilizados como reserva disponible para responder a las necesidades urgentes de la corporación. En el momento de mayor esfuerzo para el lanzamiento del iPhone 5 en septiembre de 2012, por ejemplo, los estudiantes de la ciudad de Huai en la provincia

170. La declaración de 2011 dice: "Foxconn provee un paquete completo de compensaciones y beneficios, que incluye vivienda, comidas y cobertura médica, durante la duración de las prácticas". Ver Grupo Tecnológico Foxconn. 29 de julio de 2011. "Respuesta de Foxconn al informe del Centro de Recursos de Derechos Humanos y Empresas denunciando abusos en el programa de prácticas" Disponible en: www.business-humanrights.org/Search/SearchResults?SearchableText=foxconn&sort_on=publication&batch_size=10&batch_start=12

costera de Jiangsu trabajaron como becarios en la cadena de montaje, haciendo horas extra y turnos nocturnos.[171] A diferencia de los empleados regulares, los estudiantes en prácticas pueden ser despedidos sin ninguna indemnización o preaviso de treinta días, lo cual baja los costos y maximiza la flexibilidad de la compañía para responder a las fluctuaciones en los pedidos. Por último, pero no por eso menos importante, los becarios tienen vedada la afiliación y la protección de los sindicatos al no estar definidos legalmente como trabajadores.

Algunos estudiantes nos contaron que llamaron a sus padres tras la primera semana de trabajo para pedirles que presionaran a los docentes y a los directivos de Foxconn para que "liberen a los becarios" de inmediato. Rara vez lo lograron.

El primero de noviembre de 2011 estalló un conflicto entre estudiantes en prácticas chinos Han[172] y tibetanos en un taller de la fábrica de Foxconn en Chengdu. Alrededor de dos docenas de becarios de distintas escuelas se vieron envueltos en una riña durante el horario laboral. Todos ellos fueron despedidos, mientras que otros, por miedo a represalias, dejaron la empresa por su seguridad personal. Este incidente causó alarma, al punto que el vicedirector de la Escuela Vocacional de Pujiang (en el sudoeste de Sichuan) llegó al lugar al día siguiente para "cuidar a sus alumnos", recordó la maestra Jiang. De hecho, Foxconn exigió que "la escuela retirara inmediatamente a los malos estudiantes". El control dual sobre los estudiantes en prácticas, ejercido por la empresa y las escuelas, se hizo transparente en el curso de la crisis, arrojando luz sobre las

171. *China Daily.* 7 de septiembre de 2012. *"Students Made to Work at Foxconn as Interns"* Disponible en: www.chinadaily.com.cn/china/2012-09/07/content_15741204.htm

172. Los chinos Han son la etnia mayoritaria en la República Popular China, en la que existen decenas de minorías étnicas. Durante las últimas décadas, la expansión de la población Han sobre las regiones pobladas por minorías, como el Tíbet, provocó tensiones y conflictos. Sichuan es una provincia fronteriza con el Tíbet, lo que explica la presencia de tibetanos (N. del T.).

prácticas que habían sido presentadas como tareas de capacitación y de autodesarrollo. Al romper las reglas de la fábrica, la apelación de los estudiantes a la violencia apareció como el último recurso para liberarse a ellos mismos. A pesar de la resistencia estudiantil, Foxconn fortaleció su relación con las escuelas para asegurarse el trabajo de los estudiantes con la colaboración de las autoridades locales.

La alianza entre los negocios y la política en las prácticas estudiantiles

Foxconn presiona a los gobiernos locales y a las escuelas vocacionales para asegurarse una abundante provisión de mano de obra estudiantil barata y poder lidiar con los vaivenes estacionales de la demanda global de sus productos. El 12 de junio de 2010, la Oficina de Educación de Zhengzhou (Henan), ordenó a todas las escuelas vocacionales bajo su jurisdicción enviar alumnos a Foxconn Shenzen para empleo o prácticas. Se trataba de un paso para acortar el tiempo de formación necesario para preparar la apertura, en agosto, de la fabricación de iPhones en Zhengzhou. La comunicación oficial a todas las unidades educativas decía:

> *Para promover la educación vocacional de la ciudad, acelerar el ritmo de desarrollo educativo, profundizar la cooperación escuela-empresa, fortalecer la capacitación especializada y promover la industria, se ha decidido lanzar un convenio de empleo (de prácticas) con Foxconn Technology Group, y habilitar a todos los estudiantes de las escuelas vocacionales para trabajar (como becarios) en Foxconn Shenzen.*[173]

173. Oficina de Educación de la ciudad de Zhengzhou (Henan). 12 de junio de 2010.

Desde este momento, las prácticas estudiantiles pasaron a ser una actividad organizada por el Gobierno al servicio de un empleador privado.

A través de acuerdos directos con los dirigentes gubernamentales, Foxconn trasladó los costos de contratación a los gobiernos provinciales y locales y externalizó el reclutamiento en las escuelas vocacionales financiadas por el Estado. En el verano de 2010, el gobierno provincial de Henan estableció un comité interdepartamental para coordinar la incorporación a Foxconn, presidido por el gobernador provincial y con los jefes del Departamento de Educación y el Departamento de Seguridad Social y Recursos Humanos como vicepresidentes. Los líderes del gobierno delegaron las tareas específicas en los agentes de menor nivel y se fijaron una meta de reclutamiento de 20.000 personas en dos meses (agosto a septiembre de 2010) para Foxconn. A cada ciudad le fue asignada una meta específica con cuotas en cada municipio y distritos subdivididos en ciudades, pueblos y unidades de trabajo (ver Cuadro 5.1).

"Comunicado para movilizar estudiantes de las escuelas vocacionales para empleo (prácticas) en Foxconn Shenzhen" Disponible en chino en: http://zhongkao.sace.cn/2010/0615/article_7820.html

Cuadro 5 Cupos de reclutamiento establecidos por el gobierno en 2010

	Ciudad y municipio	Metas para agosto 2010 (personas)	Metas para septiembre 2010 (personas)	Total (personas)
1	Xinyang	1.000	1.000	2.000
2	Zhoukou	940	940	1.880
3	Luoyang	850	900	1.750
4	Nanyang	850	850	1.700
5	Shangqiu	850	850	1.700
6	Zhumadian	850	850	1.700
7	Puyang	750	700	1.450
8	Xinxiang	680	680	1.360
9	Anyang	650	650	1.300
10	Pingdingshan	550	550	1.100
11	Kaifeng	500	500	1.000
12	Zhengzhou	200	200	400
13	Hebi	200	200	400
14	Jiaozuo	200	200	400
15	Xuchang	200	200	400
16	Luohe	200	200	400
17	Sanmenxia	200	200	400
18	Municipio Gushi, Xinxiang	100	100	200
19	Jiyuan	50	50	100
20	Ciudad Dengzhou, Nanyang	50	50	100
21	Ciudad Yongcheng, Shangqiu	50	50	100
22	Ciudad Xiangcheng, Zhoukou	50	50	100
23	Ciudad Gongyi, Zhengzhou	30	30	60
	Total	10.000	10.000	20.000

Nota: Los 20.000 nuevos ingresos incluyen estudiantes de tiempo completo y personas que buscan empleo.
Fuente: Oficina Provincial para la Disminución de la Pobreza de Henan, 14 de julio de 2010.

Asombrosamente, el gobierno provincial de Henan[174] subsidió el proyecto de reclutamiento de Foxconn pagando tanto a los selectores de personal como a los nuevos trabajadores (incluyendo a los estudiantes en prácticas) con el dinero del presupuesto estatal. Las especificaciones de las políticas, administradas conjuntamente entre los departamentos de Finanzas y de Recursos Humanos y Seguridad Social, incluían:

1. Implementar una política de subsidios por cada puesto de trabajo de 200 yuanes por persona a partir del fondo de empleo designado para ello.
2. Dar por cada trabajador o becario incorporado exitosamente un subsidio por empleo o seguro de vida de 600 yuanes del fondo designado.
3. El gobierno provincial deberá proveer incentivos apropiados a las unidades de trabajo o escuelas que realicen convenios con Foxconn para empleo y/o prácticas, cuyos gastos serán asumidos por la administración de finanzas provincial.

Considerando sólo los dos primeros puntos, para el reclutamiento propuesto de 20.000 personas, el Estado proporcionaría 16 millones de yuanes (800 yuanes por persona).[175]

Más aún, el gobierno de Henan le dio reconocimientos monetarios a las escuelas y agencias de empleo que alcanzaron o incluso superaron estos objetivos.

174. Oficina Provincial para la Disminución de la Pobreza de Henan. 14 de julio de 2010. *Declaración sobre las áreas de reclutamiento y capacitación de personal de Grupo Tecnológico Foxconn en áreas empobrecidas.* Apéndice 1. Disponible en chino en: www.hnkfb.gov.cn/E_ReadNews.asp?NewsID=330

175. Oficina para la Disminución de la Pobreza. 14 de Julio de 2010. "Declaración sobre las áreas de reclutamiento y capacitación de personal de Foxconn" Sección 4. Disponible en chino en: www.hnkfb.gov.cn/E_ReadNews.asp?NewsID=330

El proceso de reclutamiento para Foxconn implicó a funcionarios de los gobiernos provinciales y las directivas fueron publicadas en la página web de la Federación de Sindicatos de China. La clave estuvo en que, incluso si las prácticas para el último año de estudios ya habían sido otorgadas en el segundo semestre de 2010, "las escuelas debían redireccionarlas para Foxconn, para asegurar que una vez que la empresa hubiera empezado sus operaciones en Henan, cuando llegara a operar completamente y con alto volumen de producción, dispusiera de abundante mano de obra calificada".[176]

Completar las metas de provisión de estudiantes en prácticas se convirtió en una prioridad de los gobiernos locales. Con estos últimos financiando "fondos de capacitación" especiales para que las escuelas lleguen a cubrir las cuotas de trabajo de Foxconn, los vínculos entre la corporación y el Estado se fortalecieron. De esta manera, Foxconn se apoya en la asistencia estatal para expandir su imperio industrial desde la costa hacia el centro y el oeste de China a gran velocidad.

El gobierno provincial de Sichuan, que ya aloja a mil quinientas empresas taiwanesas, se postuló activamente como candidato para asegurarse la construcción del gigantesco complejo de producción de Foxconn Chengdu y sus altos dormitorios fabriles, designándolo como su "proyecto número uno".[177] Los gobiernos locales eximieron de un monto significativo de impuestos y regalías a Foxconn y otros inversores, de acuerdo a zonas específicas (reduciéndolos de un 25% a un 16-18%).[178] Foxconn Chengdu tenía más de 120.000

176. Departamento de Educación Provincial de Henan. 4 de septiembre de 2010. *Comunicado de emergencia para organizar a los estudiantes de escuelas vocacionales para prácticas en el Grupo Tecnológico Foxconn.* Disponible en chino en: http://acftu.people.com.cn/GB/197470/12932391.html

177. Gobierno Provincial Popular de Sichuan. 5 de mayo de 2011. *"Sichuan: Top Choice of Taiwan Enterprises"* Disponible en: www.sc.gov.cn/10462/10758/10760/10765/2011/5/5/10160504.shtml

178. *The Economist*. 15 de diciembre de 2012. *"Foxconn: when workers dream of a*

empleados en diciembre de 2011, convirtiéndose en el empleador más grande de la ciudad en su primer año de operaciones, y creció a 180.000 en diciembre de 2012. El número de trabajadores y estudiantes en prácticas continúa creciendo.

Al describir un proceso similar a este patrón de movilización de trabajo estudiantil desde arriba hacia abajo en la provincia de Henan, en diciembre de 2011, Zhu Xi, gerente de Recursos Humanos de Foxconn Chengdu y graduado universitario de 31 años, con siete años de experiencia de trabajo en una pequeña fábrica de gestión estatal, explicó:

> *Todo el año pasado tuve reuniones mensuales con funcionarios del gobierno local responsables del "proyecto número uno". Discutimos los detalles del calendario y la escala del programa de prácticas de la empresa, así como acerca de la segunda etapa de los proyectos de construcción de los dormitorios fabriles y las "plantas del sur".*

Xi, un tranquilo hombre de Sichuan con corte de pelo militar, se unió a la planta de iPad de Chengdu desde su apertura en octubre de 2010, siendo mayormente responsable de la colaboración con el gobierno y las escuelas. Coordinaba con los agentes de la Oficina de Educación de la ciudad de Chengdu y debía compilar la lista de escuelas vocacionales que integrarían el programa de pasantías de Foxconn.

> *Desde septiembre de 2011 a enero de 2012, dos funcionarios superiores de la Oficina de Educación de Chengdu nos asistieron*

---

life beyond the factory gates" Disponible en: www.economist.com/news/business/21568384-can-foxconn-worlds-largest-contract-manufacturer-keep-growing-and-improve-its-margins-now

para implementar el proyecto de cooperación escuela-empresa. Elaboramos un amplio plan de acción para incorporar docenas de escuelas vocacionales y unos siete mil becarios en este semestre. Acordamos reuniones con los docentes para monitorizar el progreso de los aprendices. Les pagamos una mensualidad básica. También les pagamos a cientos de profesores por su apoyo a nuestro programa de prácticas.

El gráfico 5.1 muestra cómo Foxconn diseña sus planes para el reclutamiento de trabajo becario. Los funcionarios gubernamentales de nivel superior lideran equipos de trabajo en los diferentes niveles administrativos (ciudad, municipio, distrito, barrio y aldea) para alcanzar las metas, con la total cooperación de las escuelas vocacionales bajo su jurisdicción.

Nuestras entrevistas con funcionarios locales en Chengdu revelaron que el alto nivel gubernamental implementó un riguroso sistema de supervisión, con la colaboración de varios departamentos, focalizado en garantizar el cumplimiento de los plazos de los planes de reclutamiento para Foxconn (tanto trabajadores como estudiantes):

1. El Departamento de Recursos Humanos y Seguridad Social toma el reclutamiento como máxima prioridad.
2. El Departamento de Educación se encarga de la cooperación escuela-empresa, asegurando el cumplimiento del cupo estipulado de graduados y becarios, junto con su traslado en el tiempo planeado y bajo la adecuada supervisión de los docentes.
3. El Departamento de Finanzas asegura el presupuesto adecuado.
4. El Departamento de Seguridad Pública ejecuta el control de antecedentes de los candidatos.

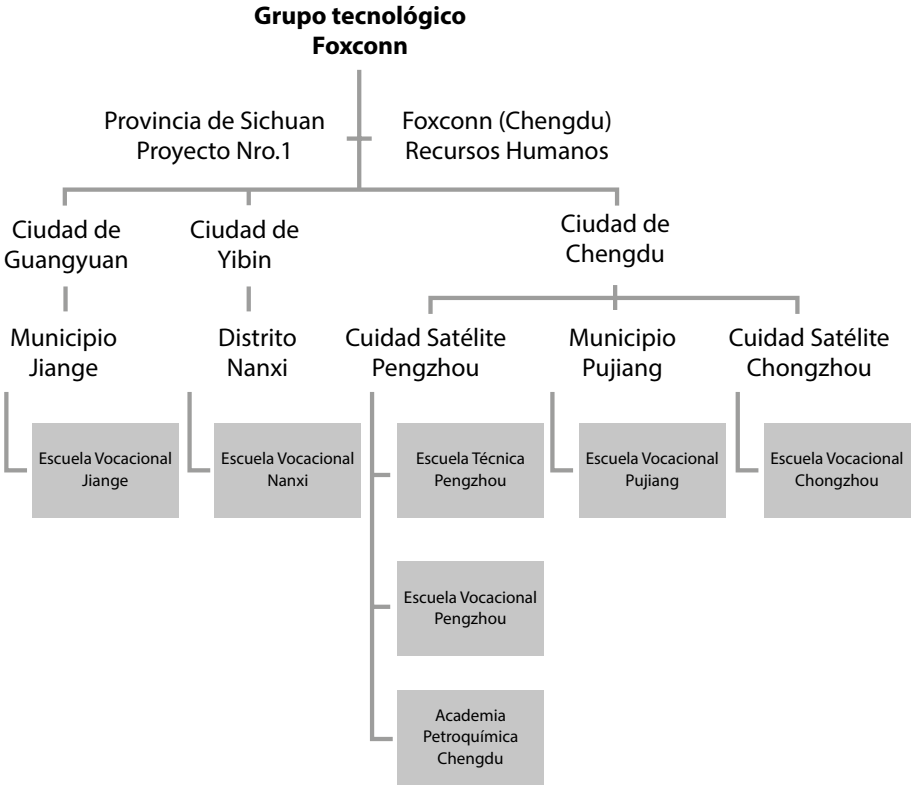
5. El Departamento de Transporte garantiza la apropiada capacidad y seguridad del traslado.
6. El Departamento de Salud provee los exámenes físicos preocupacionales.
7. Otros departamentos importantes trabajan para asegurar el normal progreso del reclutamiento de trabajadores.

En la localidad de Pitong en Chengdu, empleados estatales contaron que "tras la ola de suicidios, [funcionarios de mayor rango] nos dieron la tarea de eliminar las actitudes sociales negativas hacia Foxconn". Utilizaron Internet, radio, televisión, carteles, blogs, volantes, llamadas telefónicas, visitas puerta a puerta y el correo para "promocionar la cultura de Foxconn y orientar nuestros objetivos de incorporación de personal en el camino correcto". Los contenidos principales eran "el crecimiento y desarrollo de Foxconn, sus fortalezas económicas y tecnológicas y sus perspectivas de expansión". El objetivo era saturar pueblos y ciudades, comunidades y escuelas con propaganda, para asegurar una condición de familiaridad y cercanía para el nombre de la compañía.

Los gobiernos provinciales y de menor rango en Henan, Sichuan y en muchos otros lugares, en trabajo conjunto con Foxconn[179] (y otras grandes corporaciones), están estableciendo un régimen laboral que priva a los becarios de toda opción para relacionar efectivamente las prácticas con sus respectivas metas de formación y de empleo. Esta movilización a gran escala, conducida por los intereses económicos compartidos entre Foxconn y los gobiernos locales para la acumulación de riqueza, muestra la cooperación de las escuelas que, al mismo tiempo, sacrifican los intereses de los estudiantes.

179. Ver también Gobierno de la ciudad de Guangyuan (Sichuan). 25 de enero 2011. *Conferencia del Proyecto de reclutamiento de recursos humanos de Foxconn Chengdu.* Disponible en chino en: www.cngy.gov.cn/ht/2011/8/116560.html

Gráfico 5
Prácticas en Foxconn con colaboración del Estado y las escuelas



Nota: Ilustración simplificada para mostrar el reclutamiento de becarios a través de la triple alianza entre Foxconn, las autoridades locales y las escuelas vocacionales.

Fuente: Trabajo de campo de los autores en la ciudad de Chengdu, provincia de Sichuan (2011).

Trabajar a los catorce: los becarios más jóvenes

La cuestión oculta del trabajo infantil se hizo pública cuando un estudiante en prácticas, nacido en diciembre de 1997, acudió a un programa de la radio estatal "La Voz de China" para pedir ayuda.[180] "Ensamblamos controles de videojuegos en la cadena de montaje, trabajamos horas extra y hacemos lo mismo que los adultos. Estamos exhaustos. Fichamos a las 19:40, y terminamos el turno cuando hayamos realmente hecho el trabajo", informó en octubre de 2012 el estudiante. En la planta de Foxconn Yantai, en la provincia costera de Shandong, estudiantes de catorce años debieron correr contra reloj para alcanzar las metas precisas de producción de las consolas de Nintendo Wii U, que debían lanzarse al mercado para noviembre, en vísperas de la Navidad.

Desde el verano de 2012, los funcionarios de la Zona de Desarrollo Económico y Tecnológico de Yantai habían estado coordinandose con las escuelas vocacionales para completar una gran cuota de 19.000 trabajadores para la planta de Yantai. Foxconn necesitaba con urgencia estudiantes y trabajadores para hacer funcionar treinta y dos líneas de producción recientemente instaladas. En septiembre, al comienzo de un nuevo semestre escolar, para alcanzar los 80.000 trabajadores que requería la planta de Yantai, la compañía incorporó miles de becarios, cincuenta y seis de los cuales estaban por debajo del límite mínimo legal de dieciséis años de edad. Para el 16 de octubre, los estudiantes "habían trabajado aproximadamente tres meses en la fábrica de Yantai", de acuerdo a la declaración pública de Foxconn en respuesta a la presión mediática al conocer el uso de mano de obra infantil.[181]

180. *Radio Nacional de China*. 22 de octubre de 2012. "Comentario acerca de uso de trabajo infantil en Foxconn" Disponible en chino en: http://news.cnr.cn/kjxw/list/201210/t20121022_511182242.shtml

181. Citado en *Reuters*. 16 de octubre 2012. "*Foxconn says underage workers used in*

Foxconn se disculpó con los padres de los estudiantes y los envió de vuelta a las escuelas para aplacar la indignación pública. Fue también una respuesta para proteger las relaciones comerciales con sus principales clientes japoneses. El 23 de octubre, una semana después del escándalo del trabajo infantil, Nintendo emitió un comunicado diciendo: "Nintendo expresa su preocupación al conocer que individuos menores de edad han estado trabajando en las instalaciones de Foxconn en China, donde se producen algunos componentes de nuestros productos".[182] Sin embargo, Nintendo no revisó sus prácticas de pedidos ni las consecuencias resultantes para los trabajadores de su proveedor.

Un año más tarde, en octubre de 2013, más de mil becarios fueron incorporados para empacar consolas de la PlayStation 4 de Sony en turnos nocturnos, en la misma planta de Yantai, violando una vez más las normativas de prácticas en China. Bajo presión pública, Foxconn hizo una declaración pública el 10 de octubre: "Han sido tomadas acciones inmediatas para alinear el campus [de Foxconn Yantai] en total acuerdo con nuestro código y políticas (…) no habrá más turnos nocturnos para los estudiantes en prácticas, inclusive cuando tal trabajo sea voluntario".[183] Sony reiteró su código de conducta para proveedores, mientras dejaba sin investigar cómo sus propios requerimientos de producción trasladaban la presión directamente sobre los operarios de Foxconn.[184] Las in-

---

China plant" Disponible en: http://wtaq.com/news/articles/2012/oct/16/apple-manufacturer-foxconn-says-underage-workers-used-in-china/

182. Citado en Richard George. 23 de octubre 212. *"iPhone, Wii U manufacturer admits to employing children: Foxconn violates Chinese employment laws IGN"* Disponible en: http://uk.ign.com/articles/2012/10/18/iphone-wii-u-manufacturer-admits-to-employing-children

183. Citado en Adam Pasick. 10 de octubre 2013. *"Your Playstation 4 may be built by chinese students in the worst internship ever"* Quartz Disponible en: http://qz.com/133950/your-playstation-4-may-be-built-by-chinese-students-in-the-worst-internship-ever

184. Dan Race, vocero de Sony, dijo: "Sony espera que sus proveedores, incluyendo Foxconn, comprendan y estén completamente alineados con el Código de

quietudes de las marcas globales respecto a los estándares laborales de sus proveedores aparentemente aparecen cuando revelaciones embarazosas las fuerzan a expresar preocupación.

La mano de obra estudiantil de Apple

La presión pública llevó, a comienzos de 2012, a que Apple encargara a la Asociación por el Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés)[185] la supervisión de las condiciones de empleo de los becarios. La FLA afirmó que "Foxconn trabajará sobre su programa actual de prácticas estudiantiles para garantizar que los estudiantes disfruten de la protección necesaria para una experiencia educativa productiva, segura y saludable".[186] Foxconn acordó que, en primer lugar, los becarios no serían llamados a hacer horas extra; segundo, que sus tareas guardarían relación con su campo de estudio; y tercero, que tendrían la libertad de dar por terminadas las prácticas cuando lo consideraran apropiado.[187] En enero de 2013, al enfrentar nuevas críticas de los medios, Apple se vio obligada a

Conducta de Proveedores de Sony". Citado en Massoud Hayoun. 10 de octubre de 2013. *"Chinese students pressured to produce PlayStation 4: reports", Al Jazeera America.* Disponible en: http://america.aljazeera.com/articles/2013/10/10/chinese-studentsforcedtomanufactureplaystation4report.html

185. *Fair Labor Association* (FLA).

186. Fair Labor Association. Marzo de 2012. *"Foxconn Investigative Report", Appendix 5.* Disponible en: www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/appendix_5_internships.pdf

187. Fair Labor Association. Agosto de 2012. *"Foxconn verification status report",* p. 3. Disponible en: www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/foxconn_verification_report_final.pdf

repetir sus estándares para la contratación de estudiantes por sus proveedores:

> *La jornada laboral de los estudiantes debe acatar los límites legales y no entrar en conflicto con la asistencia a la escuela. Los proveedores deben también asegurar que los requerimientos del programa de formación cumplan con las leyes y regulaciones existentes… Hemos empezado a asociarnos con consultores de la industria para ayudar a que nuestros proveedores mejoren sus políticas, procedimientos y gestión de los programas de prácticas para ir incluso más allá de lo que la ley requiere.*[188]

En su "informe de verificación" de mayo de 2013 acerca del cumplimiento por parte de Foxconn de los códigos de conducta de Apple y de la FLA, los asesores de esta asociación dieron un informe positivo, estableciendo: "No hemos encontrado becarios que hayan sido contratados en Chengdu desde septiembre de 2011".[189] En efecto, la FLA desestimó toda acusación contra Apple sobre la explotación de trabajo estudiantil en su fábrica de piezas para iPads.

Tenemos clara evidencia de lo contrario. Xi, gerente de Recursos Humanos de Foxconn Chengdu, nos informó que "desde septiembre de 2011 a enero de 2012, más de 7.000 estudiantes del interior de la provincia –aproximadamente un 10% de la mano de obra de la fábrica– estaban haciendo prácticas en Chengdu". Los docentes acompañaban a los estudiantes a firmar la hoja de

188. Apple. 2013. *"Apple supplier responsibility: 2013 Progress Report",* p. 19. Disponible en: http://images.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_SR_2013_Progress_Report.pdf

189. Fair Labor Association. Mayo de 2013. *"Second Foxconn verification status report",* p. 5. Disponible en: www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/second_foxconn_verification_status_report_0.pdf#overlay-context=

asistencia en una oficina en el Bloque C en la planta sur. Una de las escuelas participantes fue la Escuela Vocacional de Pujiang, la cual envió 162 estudiantes el 22 de septiembre de 2011 para formar parte de una "práctica de tres meses".[190] Grandes escuelas como la Escuela Técnica de Pengzhou enviaron a 309 estudiantes, acompañados por seis docentes, para tomar parte del programa de prácticas de Foxconn Chengdu en septiembre de 2011, con una duración sujeta a las necesidades de producción de la línea de iPads.[191] Estos acuerdos entre las escuelas vocacionales y Foxconn, en nombre de los estudiantes en prácticas, no fueron una excepción. Obligado por la insaciable demanda de sus grandes compradores, Foxconn se ve constantemente presionada a utilizar becarios para alcanzar las metas de producción y ahorrar costos laborales.

Apple, a la vez, y al igual que sus competidores, no hizo mención alguna sobre su propia responsabilidad. El sistema de trabajo estudiantil, sostenido por los intereses comunes de las empresas (como Apple y Foxconn) y del Estado local, se ha continuado expandiendo.

¿Estudiantes bajo trabajo forzado?

El hecho llamativo es que Foxconn está construyendo una clase trabajadora distintivamente china, cuyo núcleo está compuesto por obreros migrantes de zonas rurales y becarios. Algunos de ellos nos contaron que "corrían el riesgo de no poder graduarse" si rechazaban hacer las prácticas en Foxconn. En su libro *Intern*

190. Escuela Vocacional de Pujiang, Sichuan. 22 de septiembre de 2011. "Prácticas laborales en Foxconn: ceremonia de apertura." Disponible en chino en: www.pjzz.cn/ReadNews.asp?NewsID=1436

191. Entrevistas del equipo de investigación con docentes de la escuela técnica de Pengzhou, Sichuan.

Nation acerca de las prácticas de trabajo en Estados Unidos y Europa, Ross Perlin comentó que "el verdadero significado del término becario descansa en su ambigüedad, en prácticas impagadas (...)".[192] En Foxconn, las responsabilidades de gestión que deberían asegurar a los estudiantes la adquisición de conocimiento y habilidades son sacrificadas. Otra de las consecuencias de la incorporación masiva de becarios es la presión hacia la baja de los salarios y adicionales de los trabajadores formales, proveyendo una fiable y barata fuente de trabajo estudiantil, que plantea ir más allá de la erosión de los derechos económicos y el trabajo de calidad.

En China, los becarios se han convertido en una parte cautiva de una nueva clase trabajadora industrial. Los docentes entrevistados admitieron que ellos también organizaron prácticas laborales en fábricas de electrónica más pequeñas en Wistrom (un brazo manufacturero de la taiwanesa Acer) y Compal Electronics (una productora taiwanesa de laptops y equipamiento de electrónica) sin ningún tipo de consideración hacia el área de experiencia ni los intereses de los estudiantes. Además de electrónicos, el sociólogo Lu Zhang encontró que los estudiantes "aprendices" o "practicantes" eran usados como personal temporario en fábricas de autos, sin ningún tipo de seguridad laboral como "empleados formales", incluso cuando trabajan como obreros de tiempo completo.[193]

La injusticia social se profundiza cuando los más jóvenes y vulnerables de los estudiantes, junto con otros grupos desfavore-

192. Ross Perlin. 2012. *"Intern Nation: How to earn nothing and learn little in the brave new economy"* Nueva versión. Londres: Verso, pp. 23, 28.

193. Los becarios, obligados a hacer horas extra excesivas como los trabajadores regulares, fueron contratados para una empresa estatal de automóviles; alrededor del 50% de los investigados 18.000 operarios eran estudiantes de escuelas técnicas. Ver Lu Zhang. 2008. *"Lean production and labor controls in the chinese automobile industry in an age of globalization" International labor and working-class history* 73 (Primavera), pp. 28-29, 32.

cidos como los obreros migrantes rurales, son forzados a trabajar. Compañías muy conscientes de su imagen como Apple, Sony y Nintendo manifiestan que se aseguran de que sus proveedores cumplan con los estándares laborales nacionales e internacionales. La cuestión crítica, sin embargo, es la búsqueda constante por parte de las corporaciones de mano de obra aún más barata y más manipulable en el mercado global. El uso extensivo del trabajo estudiantil es avalado por las escuelas y autoridades gubernamentales chinas. Como resultado, los derechos fundamentales de los estudiantes son sacrificados en el altar de las corporaciones transnacionales.

Capítulo 6

La fábrica-dormitorio y la vida en la ciudad

"Pájaros, no sean tontos, a nadie le importa si están cansados de volar,
¡lo que importa es cuán alto vuelan!"
Ou Yang, diecinueve años, obrera de Foxconn

Foxconn aloja a sus empleados en dormitorios dentro o cerca de la fábrica, en los que la vida laboral y la doméstica se comprimen para facilitar el alto ritmo de producción. El complejo de dormitorios de la fábrica incorpora a una migración laboral interna masiva sin la contención de sus redes familiares y comunitarias.

En uno de los dormitorios de mujeres conocimos a Ou Yang, una obrera de diecinueve años de Kunshan, una ciudad industrial cerca de Shanghai. Yang habló sobre su futuro. "Algún día –meditó– ¡quiero volver a casa con estilo, manejando un Honda 0 km!" Por el momento, soñaba con comprar un iPhone e iba a trabajar tan duro como fuera necesario para lograrlo. Consumidores en todo el mundo enfrentan un despliegue vertiginoso de opciones

de los últimos aparatos electrónicos. Los trabajadores adolescentes chinos que los producen están tan ansiosos por poseerlos como los consumidores occidentales. Pero comprar un iPhone puede requerir ahorrar a través de un largo trabajo en horas extra, y elegir entre enviar una ayuda económica a la familia en el campo o permitirse un capricho.

Cómo convertirse en una chica extraordinaria

Yang nació en un "pueblo tradicional" en Hekou, en el municipio de Dawu, provincia de Hubei. El evento más importante para cada familia era el nacimiento de un hijo. Después de dar a luz a un varón, la familia podía mantener la frente en alto; en cambio, aquellos que no tenían un hijo eran ridiculizados o incluso hostigados. Cuando la madre de Yang quedó embarazada de nuevo, toda la familia estaba expectante. Pero por desgracia… ¡otra niña! Su padre estaba tan decepcionado que el enojo le duró el día entero. Su abuela, que esperaba ansiosamente un nieto a quien abrazar, se negó a darle nombre a la nueva bebé. Finalmente, las esperanzas de la familia se esfumaron cuando la madre de Yang parió a dos niñas más, en el intento desesperado de traer al mundo al heredero varón.

"Cuando mi madre era joven era muy hermosa, por eso mi padre se casó con ella. Recién casados, mi padre siempre la escuchaba. Pero después de tener a cuatro nenas, una tras otra, mamá perdió su lugar en la familia. Entonces él tomó el control. A partir de ahí la palabra de mi padre es la definitoria. Ahora maltrata a mi madre, incluso la golpea", nos contó Yang.

Para familiares y vecinos, la madre de Yang se convirtió en una mujer que puede ser molestada o que despierta compasión. Des-

de que Yang era pequeña, sensible al dolor de su madre, sintió un amor especial por ella. Cuando otros, incluso sus hermanas menores, la criticaban sin motivo, Yang salía con valentía en su defensa, levantándole el ánimo e intentando devolver cada ataque y protegerla. Esto le valió la mala reputación de haber sido una joven malcriada.

Yang desarrolló una personalidad fuerte y rebelde. "¡Quiero que todo mi pueblo sepa que las mujeres de mi familia somos extraordinarias!", nos dijo. Ella quería ser diferente, no como las demás chicas. Sus deseos de libertad e independencia se fusionaron con el sueño de tener un iPhone. Trabajar para Foxconn parecía ser el paso necesario para convertir su sueño en realidad.

El deseo de una nueva vida

Yang y sus amigas partieron a la ciudad en cuanto terminaron la escuela. Las generaciones posteriores a los años ochenta están ansiosas por adquirir nuevas competencias laborales y formación profesional: cerca del 70%, según una encuesta realizada a 4637 personas, aspira a "recibir capacitación técnica", el paso clave para alcanzar sus sueños. El contraste es claro con aquellos nacidos en los sesenta y cuya preocupación principal es "hacer dinero".[194] Para 2009, la mayoría (el 65%) de los 145 millones de trabajadores migrantes había completado nueve años de educación formal, y el

194. La investigación se realizó en Beijing, Chengdu (Sichuan) y otras grandes ciudades en las provincias de Hebei y Shandong, entre trabajadores de la industria manufacturera, minería, construcción y servicios. Ver Centro de Investigación de la Niñez y la Juventud de China. 2007. *Informe de investigación de las condiciones de desarrollo de la nueva generación de trabajadores migrantes rurales chinos y comparación intergeneracional.* No. 9 (junio) Disponible en chino en: www.cycs.org/Article.asp?ID=7879

13% había terminado la secundaria.[195] Esta nueva generación de migrantes rurales tiene mayores aspiraciones, y eso hace que la realidad del trabajo en la cadena de montaje en Foxconn y otras fábricas sea tan desafiante como frustrante.

Tras terminar la educación media en su pueblo natal, Yang esperaba ingresar en una escuela vocacional en Wuhan, la capital de la provincia de Hubei, para estudiar fotografía, pero sus padres se negaron. El dinero escaseaba. Por entonces, su padre tenía un comercio de materiales para la construcción, pero no ganaba mucho. Tener tres hermanas en la escuela al mismo tiempo era una pesada carga. Cada vez que Yang pensaba en pedir dinero a sus padres se sentía avergonzada. "Era como si yo fuera una más de las deudas de mis padres".

En un ataque de ira, Yang dejó su hogar para trabajar, decidida a ser independiente. Con su cara de niña y una mochila con libros, Yang se presentó en una fábrica textil en Shanghai, en donde trabajaba su prima. Comenzó como aprendiz, por lo cual los primeros tres meses cobró solamente 400 yuanes mensuales. Siete meses después, su ingreso había ascendido a 1600 yuanes, incluyendo premios por tiempo extra, como obrera de planta. Era la primavera de 2008 y se sentía satisfecha con este salario. "Tenía sólo dieciséis años, mi madre nunca había ganado ese dinero con su trabajo. Simplemente no podía gastarlo todo en un mes".

Yang trabajó en la pequeña industria textil durante un año. "Cada día consistía en estar en la cadena de montaje y en tres lugares –dormitorio, fábrica y cafetería–, la vida era pura y simple". Pero un día, finalmente, se cansó. En este tipo de vida, "además del clima que vemos por la ventana, nada cambia", pensaba.

195. Oficina Nacional de Estadísticas. 2010. *Informe de investigación y control de la migración laboral rural en 2009,* Gráfico 2. Disponible en chino en: www.stats.gov.cn/tjfx/fxbg/t20100319_402628281.htm

Pero como si un espíritu inquieto se arrastrara por su cuerpo, Yang empezó a buscar un cambio en su vida. Dejó la fábrica de ropa y fue a trabajar a Foxconn. En esto, Yang se comportó en forma bastante parecida a los demás jóvenes que conocimos.

La mayoría de los trabajadores nos contaron sus esfuerzos por mejorar sus ingresos y capacidades al moverse de un trabajo a otro. "Mis ingresos en Foxconn son demasiado bajos. Aunque no me voy a dar por vencida". De hecho, Yang tenía un plan: se anotó en un curso de entrenamiento en ventas para "Belleza Perfecta", a través de una conocida a quien ella llamaba afectuosamente "hermana mayor", esperando ganar más dinero con la venta de cosméticos.

Cuando nos encontramos con Yang por segunda vez, estaba vestida más a la moda que la mayoría de las demás obreras, usando una falda de tiro alto, larga hasta las rodillas. Daba la imagen de una joven madura y experimentada, que sabía cómo hacer amigos y cómo protegerse de las adversidades.

"¿Por qué debería aspirar a tener menos que otros? Me gusta ir de compras, usar maquillaje… Mi relación con mi jefe es buena porque de vez en cuando lo invito a comer. Cuando los demás obreros en la fábrica tienen que hacer muchas horas extra, yo puedo irme y hacer dinero con mi propio negocio".

Los sueños de Yang son aún más altos y brillantes que los que Apple crea en sus fans alrededor del mundo. Su meta es abrir su propio comercio de cosméticos en 2015, comprarse una casa y casarse en 2016. En el futuro, Yang planea regresar a Wuhan para quedarse, pensando más que nada en ayudar a su madre. "En Wuhan, nos podemos levantar a las seis cada mañana y caminar de la mano por el parque, volver a las siete u ocho a desayunar, luego sentarnos en tumbonas y abanicarnos, charlar, por la noche comer alguna sandía, mirar algo de televisión. Mamá dice que si puede vivir así aunque sea un tiempo va a estar satisfecha. Ella sólo tuvo dos ilusiones en la vida: una es tener una vida tranquila como esa y la otra es visitar la plaza Tiananmen en Beijing para ver la ceremo-

nia de izado de la bandera. ¡No creo que sea tan difícil! Yo puedo ayudarla a que suceda".

La vida en los dormitorios

En Kunshan, Yang y la mayoría de sus compañeros de trabajo viven en los dormitorios colectivos de Foxconn, pero algunos se fueron en busca de más comodidad y libertad en el floreciente mercado privado. Foxconn no sólo enfrenta las reivindicaciones de sus trabajadores por mejores salarios y beneficios. También tiene que resolver en dónde viven sus trabajadores –más de un millón de obreros son migrantes nuevos en las áreas urbanas donde trabajan–.

En Shenzhen, descubrimos que "más del 60% de los trabajadores de planta están actualmente viviendo en los dormitorios de Foxconn en Longhua", según varios jefes de línea que entrevistamos. En las ciudades del interior como Taiyuan, Chongqing, Chengdu y Zhengzhou, igualmente, la mayoría de los obreros fueron asignados a dormitorios en los que compartían un cuarto con sus compañeros. Desde el punto de vista de los trabajadores, los dormitorios proporcionan alojamiento económico y cercano al lugar de trabajo.

En Shenzhen, con la rápida expansión de la planta de trabajadores en la década del noventa y los primeros años del nuevo siglo, los planes de Foxconn de construir edificios para el hospedaje dentro del recinto cerrado de la fábrica de Longhua se mostraron incapaces de responder a las necesidades crecientes. "En 2006, Foxconn compró un bloque entero de edificios fabriles de cuatro pisos en el parque industrial adyacente y lo llenó de literas, alojando unas doscientas personas en un mismo piso. Los baños y duchas eran un desastre", recordó un obrero. Peleas entre bandas,

robos y otros problemas de seguridad surgieron en esta atmósfera pesada, requiriendo constantemente la atención de los agentes de vigilancia, aunque la mayoría de los casos quedaron sin resolver. Foxconn comenzó a negociar con funcionarios del gobierno local para encontrar otras soluciones a las condiciones de hacinamiento. "En sólo seis meses, se terminó de construir la fábrica de Guanlan, que abrió en julio de 2007, sumando una torre de dormitorios para acompañar el crecimiento de la corporación", añadió otro obrero.

Los dormitorios recientemente construidos tienen mejores instalaciones que los más antiguos y están equipados con salas comunes con televisores y cafeterías. Sin embargo, las condiciones básicas continúan sin cambios: una habitación típica alberga entre seis y doce trabajadores. El mismo conjunto de reglas se aplican en todos los dormitorios de Foxconn, independientemente de su ubicación. Cada obrero tiene que pasar su tarjeta magnética de personal de la empresa y esperar la luz verde, antes de poder subir las escaleras. Los guardias de seguridad controlan regularmente la entrada al sector de dormitorios y a veces incluso inspeccionan cada piso. Hombres y mujeres tienen prohibido visitarse. Las relaciones sexuales están prohibidas (Foxconn omite todo comentario sobre relaciones homosexuales). Los directivos hablan sobre la importancia de la moralidad, la cooperación y la obediencia –esenciales para mantener la disciplina de la fuerza de trabajo–.

En los dormitorios de Foxconn, incluso el tiempo de esparcimiento de los trabajadores está celosamente controlado. El concepto es el control total. No se les permite cocinar (en nombre de la protección contra incendios), lavar ropa (para ahorrar agua y energía del servicio de limpieza de la fábrica) y, como si estuvieran bajo un toque de queda, también las visitas de familiares están fuertemente restringidas. El espíritu de estas medidas es integrar la vida laboral y doméstica en un todo indiferenciado de servicio a la compañía. El sistema de dormitorios de fábrica es eficiente en tér-

minos de costos y asegura que el tiempo libre de los trabajadores sirva para prepararse para el próximo turno.

La vida en la ciudad

Chen Ximei, de dieciocho años, vive en el dormitorio de Foxconn Youfu en Shenzhen, compartiendo el cuarto con otras once jóvenes más. Espera poder mudarse pronto. "El dormitorio de la fábrica no es mi hogar, es sólo un lugar temporal donde vivir. En mi pueblo natal, el lugar turístico más conocido es la garganta del río Maling", a seis kilómetros de la ciudad de Xinyi en la provincia de Guizhou, al sudoeste del país. "Cuando cierro los ojos, puedo escuchar la melodía de las cataratas. Es muy hermoso".

Atrás quedó la época en que la vivienda urbana era subsidiada o provista por el Estado. Con los precios subiendo en las ciudades grandes y medianas, el sueño de ser dueño de un departamento es una utopía para el trabajador de bajos ingresos. En julio de 2012, el gobierno subsidió los precios de las casas en un distrito en Shenzhen en que los valores oscilaban entre los 6400 y 7900 yuanes el metro cuadrado, pero sólo 2888 unidades fueron destinadas a personas o familias necesitadas.[196] En el mercado inmobiliario del pueblo Qinghu (cerca de la puerta norte de Foxconn Longhua), el precio de venta de un "departamento económico" estaba entre los 10.000 y 12.000 yuanes por metro cuadrado. Considerando el ingreso promedio de un trabajador de Foxconn es de alrededor de 2000 a 2500 yuanes mensuales (incluyendo horas extra) en 2013, la

196. Gobierno de Shenzhen. 25 de julio de 2012. *Low-income housing project to start sales.* Disponible en: http://english.sz.gov.cn/ln/201207/t20120725_1953503.htm

mayoría de ellos nunca podrá acceder a comprar un departamento, en una ciudad donde los precios suben continuamente.

Ximei es soltera y está en la envidiable posición de disponer de todo lo que gana sin tener que apoyar económicamente a sus padres. Se entusiasmó cuando supo que Foxconn estaba "tratando de ganar un gran contrato para producir los iTV [televisores con conexión a Internet] de Apple", porque le encantan las películas y los dramas televisivos, que descarga en su móvil a precios con descuento a través de un abono. Le gusta Shenzhen, a pesar de que las horas de trabajo en Foxconn "son muy largas y los sueldos no tan buenos como la gente piensa". Espera ahorrar lo suficiente para abrir una *boutique* o una tienda de belleza en la ciudad antes de casarse. Foxconn paga los sueldos el doceavo día de cada mes. El día de pago, "se acaba el dinero en los cajeros automáticos del barrio, y los restaurantes y los centros comerciales se inundan de gente de Foxconn", describió animadamente.

Nuevos proyectos de construcción de lujosos complejos residenciales y hoteles internacionales han sido aprobados uno tras otro, transformando el paisaje urbano de la noche a la mañana. Con la inauguración en junio de 2011 de la línea de metro de Shenzhen Longhua, de veinte kilómetros de longitud, la red de transporte se extendió desde el control fronterizo de Futian, en el límite con Hong Kong, hasta la reurbanizada Ciudad Nueva de Longhua, alcanzando el complejo fabril insignia de Foxconn. En grandes urbes como Shenzhen, el costo de vida ha ido creciendo de forma sostenida. Comida, vivienda, transporte, educación, salud y otros servicios sociales han sido convertidos en mercancías en la economía de mercado.

Sin una política pública de largo plazo para subsidiar o proveer viviendas para los sectores de bajos ingresos, la mayoría de los trabajadores tienen pocas posibilidades a parte de los dormitorios de la fábrica. Pero algo se debe hacer para encontrar alternativas.

En búsqueda de un espacio para la vida privada

Vivir en Shenzhen implica una gran cantidad de gastos mensuales para los trabajadores de Foxconn que optan por vivir por su cuenta. En 2012, el alquiler mensual por un cuarto en un barrio industrial estaba entre los 350 y 550 yuanes, alrededor de tres o cuatro veces el costo de los dormitorios usuales de Foxconn. En las habitaciones más económicas, los baños son compartidos por todos los residentes del mismo piso. Los cuartos baratos no tienen ventanas. Pero como un trabajador subrayó: "Algunos tienen una ventana angosta en lo alto, cerca del techo, que no deja ver nada pero al menos es un vínculo con el mundo exterior, el ruido de la calle, el viento y la luz del sol". Algunos complejos están plagados de ratas y cucarachas.

Por una unidad de dos habitaciones, el alquiler mensual en Wayaopai, un barrio cerca de la entrada oeste de Foxconn Longhua, está entre los 750 y 950 yuanes, dependiendo del tamaño de los cuartos y de la provisión de ciertas comodidades básicas, como un televisor o un calentador para la ducha. Las ganancias de los propietarios varían ampliamente. Una trabajadora de veinticuatro años, que compartía una unidad con una compañera, explicó que "el precio se disparó hasta un 20% desde el año pasado. ¡El propietario creía que Foxconn nos había aumentado el sueldo a 2000 yuanes por mes! Y no es cierto. ¡Lejos está de eso!". Agregó que "no se dan cuenta que sólo cuando hacemos horas extra es que tenemos un poco más de dinero para pagar el alquiler. En los últimos dos años, nuestros ingresos se los fueron devorando entre el propietario y los comerciantes".

Entre nuestros entrevistados, la familia Liang está mejor que la mayoría de los otros jóvenes trabajadores. Liang Zejun trabaja en Foxconn Longhua como asistente administrativa desde 2005. Su esposo, graduado universitario, es ingeniero en la compañía. Hacia

octubre de 2011, el ingreso mensual combinado de ambos sumaba cerca de 8000 yuanes, cuatro veces más que un obrero recién contratado. Después de dar a luz en 2007, Zejun dejó a su hijo en Hunan -su ciudad natal- con sólo dos meses de edad. "Tuve que apurarme a volver a trabajar apenas terminé la licencia de maternidad. No tuve otra alternativa". Finalmente, Zejun convenció a su suegra para traer al bebé a Shenzhen. "Entendimos que la separación no es buena para el crecimiento de nuestro hijo. El año pasado sólo pudimos verlo una vez durante el Festival de Primavera. Entonces, decidimos hacer un cambio. Le llevó un tiempo a mi suegra adaptarse a la vida frenética de la ciudad. Ella está cerca de los sesenta años, no es nada fácil", explicó. Los Liang, de todos modos, pudieron arreglar sus asuntos familiares como pocos trabajadores de Foxconn de bajos ingresos tienen la posibilidad de hacerlo. Las tres generaciones se reunieron en Shenzhen: una foto de una familia feliz ocupa el centro del comedor de la casa.

Zejun quedó embarazada de nuevo en el verano de 2010. Dado que tanto ella como su marido son hijos únicos nacidos en los primeros años ochenta, tienen permitido tener un segundo hijo. Cuando llegamos a su casa una tarde, Zejun cargaba en brazos a su bebé de seis meses, mientras que la abuela se encargaba del cuidado del niño de cinco años de edad. El señor Liang cocinó para nosotros. "Estamos felices de tener un hijo y una hija. Queremos darles una infancia feliz con muchos amigos", nos dijo. El varón está ahora en el jardín de infantes de la comunidad.

"El jardín de infantes privado de la esquina tiene ciento cincuenta chicos, todos ellos hijos de trabajadores migrantes. Es un jardín maternal de migrantes. Este semestre de otoño, el costo de la matrícula es de 5000 yuanes en total. Hay uno más económico, pero queda bastante lejos. El tiempo y los costos del viaje también hay que tomarlos en cuenta", explicó Zejun.

En el largo plazo, los Liang planean ahorrar dinero para comprar un departamento en un barrio de Changsha, la capital de la

provincia de Hunan, donde está su registro[197] y donde sus hijos estarán habilitados para asistir a la escuela secundaria pública y a la universidad.

Mientras que los Liang expresaban su preocupación por el crecimiento y el futuro de sus hijos, muchos otros estaban luchando en condiciones mucho menos favorables. Cui Yuanyuan, de veinte años, comenzó como trabajadora de la cadena de montaje en Foxconn Longhua en 2009. Poco después de casarse, Yuanyuan tuvo una hija en su pueblo natal en la provincia de Jiangxi. "Dejé a mis padres y a mi niña cuando tenía sólo un mes de vida. Es muy difícil", nos dijo.

Un domingo por la mañana visitamos a la familia en su departamento alquilado de treinta metros cuadrados en un barrio cerca de Foxconn Longhua. Yuanyuan tarareaba una canción de una banda de pop local y tejía un colorido vestido para su bebé. Yu Xiatian, de veintiséis años, un hombre alto y fuerte con camiseta de tirantes negra y cuello en V, trabajaba por cuenta propia. No le gustaba trabajar para un jefe en Foxconn y renunció en marzo de 2011. "Uno siente que pierde toda su libertad en la cadena de montaje. Cada día, mi deseo de una vida mejor se alejaba más".

Después de eso, Xiatian alquiló una camioneta y comenzó a vender bananas. "Trabajo siete días a la semana. Compro las bananas directamente a los granjeros a las cinco y media de la mañana. Luego conduzco hasta la pasarela principal de la Zona D de Foxconn Longhua, donde los trabajadores pasan y vuelven por la entrada electrónica. Varias docenas de vendedores ambulantes venden naranjas y otras clases de frutas en estos puntos tan concurridos". La voz de Xiatian se animó al contarnos sobre una buena venta esa mañana.

197. Se refiere al permiso de residencia llamado *hukou*, como se explicó en el capítulo 1 (N. del T.).

"Si los funcionarios municipales no aparecen para reclamar permisos o a sacarnos dinero, está muy bien. Vendemos barato y en grandes cantidades". Xiatian está ahora explorando diferentes mercados, vendiendo bananas en los alrededores de los dormitorios de Foxconn, apuntando a los trabajadores como sus clientes principales y suministrando bananas a los comercios de la zona. Una y otra vez, sin embargo, cuatro a cinco miembros de una banda lo atacan exigiéndole "impuestos por protección". Nos contó: "No tiene sentido llamar a la policía. No tenemos autorización para vender en la calle. No tenemos una licencia comercial". Xiantian se siente inseguro tratando de mantener su negocio personal frente a las presiones, tanto de las autoridades como de las pandillas, solo frente a la feroz competencia en el mercado callejero.

El hogar de Yuanyuan y Xiantian es modesto y limpio. La sala de estar tiene un televisor de segunda mano y una mesa plegable. Hay una cocina pequeña y un baño. Nos sentamos en banquetas para disfrutar de unas bananas. "Las condiciones económicas en nuestro pueblo en Jiangsi no son buenas. Para el futuro de nuestra hija, queremos traerla a Shenzhen, no importa cuánto nos cueste", dijo Yuanyuan. "Creo que es fundamental que mi única hija reciba una buena educación. No quiero que crezca en la misma forma tradicional que nosotros".

En confianza, Xiantian nos preguntó si conocíamos alguna oportunidad de empleo de medio tiempo. La venta de bananas es errática. "A veces el negocio es bueno, pero otras veces es malo, especialmente cuando me multan por obstruir el espacio público". Había pensado en alquilar un pequeño puesto de comida y asociarse con amigos, pero no había fondos para comenzar. Mientras tanto, Yuanyuan y Xiantian estuvieron ajustando sus costos en comida y transporte para intentar ahorrar algo. "Los precios de las cosas aumentan en todas partes. Si nos enfermamos, nos endeudamos". Obviamente, hacer un hogar familiar en Shenzhen es un gran desafío.

Matrimonio y familia

En un puesto de comida, en el mercado nocturno próximo al edificio de dormitorios de Foxconn de dieciocho pisos, encontramos a Duan Dong, un joven de diecinueve años que dejó la escuela. Proveniente de la ciudad de Qionglai, un municipio de Sichuan occidental, el joven no había ido al hogar durante las vacaciones del Festival de Primavera en febrero de 2011, aun cuando su pueblo estaba cerca. La planta de iPad de Foxconn Chengdu contrató a los trabajadores rurales que habían regresado y reclutó a nuevos obreros de los suburbios. Aquí, también la mayoría de los trabajadores que entrevistamos eran migrantes internos sichuaneses. Lo novedoso es que, a diferencia de los trabajadores migrantes en Shenzhen o en Shanghai, por ejemplo, muchos de los trabajadores de Sichuan venían de unas pocas horas de distancia.

Una noche, Dong trajo a su novia con nosotros para tomar un trago. Usaban sus anillos de compromiso. Todo parecía muy romántico, pero al preguntarle, Dong dijo que los usaban "como un juego". Cuando preguntamos más, sobre el matrimonio, se puso serio y nos dijo que "el matrimonio no son sólo los sentimientos, también hay que tener mucho dinero". Para las convenciones sociales mayoritarias, el hombre debe proveer el dinero, la casa, los muebles y todos los medios de subsistencia. "No es poca responsabilidad".

Dong nos presentó a su colega, Ouyang Zhong, de veintidós años, casado y con una hija. Como muchos otros trabajadores de bajos ingresos, Zhong no puede traer a su familia a vivir con él a la ciudad de Chengdu. "El salario de Foxconn no alcanza para una familia de tres. Mi esposa trabaja en un restaurante de un barrio pobre, cerca de la casa de mi padre, así que ella puede volver una vez por semana a cuidar a nuestra hija, mientras que mis padres son los que la cuidan la mayor parte del tiempo". Zhong está solo en la ciudad, trabajando duro para mantener a su familia.

Zhong manda regularmente un promedio de 500 yuanes por mes a su hogar. En ocasiones especiales, como los cumpleaños de sus padres y el Festival de Primavera, manda "mil o más a la familia para la fiesta". Una vez, nos mostró su móvil Nokia y preguntó: "¿Es linda la bebita que está en la pantalla?". Antes de dejarnos responder, dijo: "Muy linda, quiero volver pronto a casa. ¡Es tan traviesa!".

"Amo a mi hija, la extraño mucho", nos contó Zhong. Mientras trabaja horas extra, a veces hasta ochenta horas al mes (en agosto de 2011 hizo un récord personal de 2501 yuanes), trata de mantener sus gastos personales al mínimo. En diciembre de 2011, lo resumió así: "Para los trabajadores migrantes como nosotros, hay mucha presión, el futuro es incierto. Tememos formar un hogar fuera [del complejo fabril]". Su salario es bajo y teme que Foxconn pueda transferir a los trabajadores a otra fábrica cuando lo deseen. "Si el obrero no puede acompañar el traslado, perderá su empleo. Si te transfieren, no hay más opción que mudarte a otro lugar". Su sensación era de una profunda inestabilidad.

La reforma económica de China desató un veloz crecimiento, rápida urbanización y altos ingresos para muchos, pero también profundizó la desigualdad social y colocó a muchos trabajadores como la familia Zhong, que carecen de "competencias profesionales", bajo una inmensa presión. La relocalización de nuevas plantas en el interior acerca a muchos trabajadores a sus empleos, pero para la gran mayoría, el problema de la división de la familia permanece sin solución.

Zhu Weili, el primo de Dong, usaba unos tejanos azules con zapatillas Nike y una chaqueta azul oscuro de Foxconn cuando lo conocimos. A pesar de su apariencia deportiva y veraniega, él también se mostró ansioso sobre su futuro, especialmente sobre la

posibilidad de formar una familia. A los veinticinco años, esto es lo que piensa:

> *Ya no soy capaz de arreglármelas con mi trabajo. Cada mes hago apenas un poco más que 1000 yuanes. Si me caso, tengo que mantener a los chicos, y realmente no me alcanza… La mayoría en mi cuarto son solteros. La gente casada en general no viene para acá. Los sueldos son demasiado bajos.*

La proporción del ingreso familiar que implican los costos hogareños se incrementó de un 16% en 1990 a un 30% en 2007, de acuerdo a una encuesta de hogares que abarcó a 122 municipios rurales y 77 ciudades en las principales provincias de China.[198] Esto constituye una barrera para la expansión del consumo, sugiriendo un comportamiento de precaución debido a la incertidumbre y una "motivación de ahorro competitivo" para mejorar las perspectivas de los trabajadores jóvenes en el mercado matrimonial. Un gran poder de ahorro es esencial para los trabajadores que no cuentan con adecuados planes de salud y jubilación. Además, los trabajadores varones (y sus padres) necesitan ahorrar dinero para mejorar su atractivo como esposos –el desbalance entre géneros en la actual generación de jóvenes implica que hay escasez de novias–.

198. Shangjin Wei y Xiaobo Zhang. 2011. *"The Competitive saving motive: evidence from rising sex ratios and savings rates in China", Journal of Political Economy 1*19(3), pp. 511-64.

¿Movilidad social ascendente?

Yang, a quien conocimos en el comienzo de este capítulo, es joven, soñadora y decidida. Quizás, un día logre su sueño de volver al hogar en un Honda flamante y un iPhone en su bolsillo. Más allá de su gran voluntad de éxito, su situación es precaria, como la de otros migrantes de bajos ingresos. Las expectativas de los jóvenes trabajadores de adquirir competencias profesionales y de hacer carrera dentro del sistema fabril son frecuentemente irrealizables.

Para las camadas más jóvenes de trabajadores, cuanto más altas son sus aspiraciones de alcanzar el "sueño chino", más agudo es el contraste con sus posibilidades reales. Teniendo en cuenta los grandes niveles de agotamiento entre los obreros de la fábrica y las limitadas perspectivas de progreso, algunos tratan de ahorrar de sus magros salarios para intentar pequeños negocios en la ciudad o en algún otro lugar. Sin embargo, la mayoría de esas iniciativas fracasan rápidamente, desperdiciando años de ahorro y privaciones.

La vida de los obreros de fábrica migrantes sigue un patrón monótono: dormir, trabajar, comer y volver a dormir. Pero sus sentimientos de cansancio y desesperación se mezclan cada vez más con la ira. El descontento reprimido en el imperio Foxconn explota periódicamente. La historia de los migrantes rurales en China ya no trata solamente de la tolerancia a la adversidad y pasividad, sino que está entrando a una nueva etapa. En los últimos años, han surgido conflictos por salarios y ganancias, por condiciones de trabajo y de vivienda. En el próximo capítulo analizaremos la preocupación de los trabajadores por las condiciones de insalubridad en las fábricas de Foxconn y la forma en que la empresa responde frente a los accidentes de trabajo.

Capítulo 7

Riesgos para la seguridad

La exposición de los trabajadores a elementos químicos, biológicos y físicos debe ser identificada, evaluada y controlada. Debe proveerse a cada trabajador con el equipamiento necesario para su protección personal.

– Código Global de Conducta de Foxconn[199]

El miércoles 26 de octubre de 2011, un trágico accidente de trabajo sacudió a los cuatro miembros de una familia de Henan, no sin repercusiones entre los obreros de Foxconn en Shenzhen. A las 13:40, Zhang Tingzhen sufrió una descarga eléctrica mientras reparaba un foco de luz en el exterior del Edificio E12 (A) en el complejo de Foxconn Longhua. Tingzhen cayó de una escalera a cuatro metros de altura, al ser golpeado por la corriente eléctrica de alto voltaje, pegando muy fuerte con su cabeza contra el suelo. No había sido provisto de guantes ni de cinturón de seguridad. El

199. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2012. "Código global de conducta de Foxconn", p. 6. Disponible en: http://ser.foxconn.com/GroupCocShow.do

caso ilustra sobre importantes aspectos de las prácticas laborales de Foxconn y su trato hacia sus trabajadores.

Tras ser internado en el hospital más cercano, Tingzhen tuvo que someterse a una cirugía cerebral de emergencia. Hubo que extirparle la mitad de la parte izquierda del cerebro debido al traumatismo y a una abundante hemorragia. Tres semanas pasaron y recién el 16 de noviembre, tras los demandas de sus padres, Foxconn transfirió a Tingzhen al Hospital Popular N°2 de Shenzhen para practicarle estudios específicos. Pasó por cuatro cirugías más en los siguientes cinco meses para salvar su vida cada vez que su estado de salud se volvió crítico.

Tingzhen ya no puede comunicarse por sus propios medios. Apenas puede emitir algunos sonidos. Su cerebro resultó tan afectado que perdió la memoria por completo. Tiene el lado derecho de su cuerpo paralizado. Antes era un atleta, pero ahora su vida es enormemente dependiente de sus padres y de su hermana menor. Solo tenía veinticinco años al sufrir el accidente.

En agosto de 2011, Tingzhen, licenciado de una escuela técnica de la provincia de Henan en el centro de China, fue contratado en el complejo de Foxconn Longhua como técnico de mantenimiento. "Su salario básico era de 2500 yuanes por mes. Con el pago por horas extras y adicionales, su salario promedio durante los últimos tres meses antes del accidente estaba por encima de los 4000 yuanes," dijo Guangde, su padre, de cincuenta años.

"¿Cuál es el futuro de Tingzhen? Yo esperaba verlo casarse. Ya no me atrevo a pensar más en esto… Foxconn no acepta su responsabilidad. Si hubiera estado equipado con el equipo apropiado de protección personal, se podría haber evitado el accidente," contó entre sollozos su padre.

Hasta hoy, Foxconn se negó a compensar a Tingzhen por la pérdida de su salud y de su capacidad de trabajo de acuerdo a las escalas de indemnización de Shenzhen. En la legislación china en

materia de accidentes laborales, los importes de los seguros por tratamiento y discapacidad varían de ciudad en ciudad.

En una declaración de la compañía de octubre de 2012, realizada bajo fuerte presión pública un año después del accidente, Foxconn explicó que Tingzhen fue contratado en Shenzhen pero "para ocupar un puesto en nuestra fábrica de Huizhou, siendo empleado de ese complejo (…) estaba en Shenzhen para una capacitación en el momento del accidente." En cuanto a los gastos médicos y a la indemnización por accidente laboral, la declaración agregaba que, "como parte de nuestro compromiso y la obligación de asegurar el bienestar de todos nuestros empleados, Foxconn ha estado trabajando en conjunto con el sindicato para asegurar que nuestro empleado reciba todo el apoyo y los cuidados necesarios."[200] Finalmente, el 9 de noviembre de 2012 Foxconn canceló su deuda atrasada en gastos médicos por 200.000 yuanes, solo después que SACOM (siglas en inglés de la organización civil "Estudiantes y académicos en contra del abuso corporativo"), en nombre de los padres de Zhang, enviara una enérgica carta de protesta directamente al CEO Terry Gou, con copia a los medios de prensa más importantes.[201]

"¡Condiciones de salud y seguridad en mi contrato de trabajo!"

Los nuevos trabajadores de Foxconn son contratados por tres años, empezando con un periodo de prueba que se extiende de tres

200. Ron Dicker. 11 de octubre de 2012. *"Zhang Tingzhen, Foxconn employee who lost half his brain, ordered to leave hospital", The Huffington Post*. Disponible en: www.huffingtonpost.com/2012/10/11/zhang-tingzhen-foxconn_n_1957851.html

201. Carta abierta de SACOM al CEO de Foxconn Terry Gou. 9 de noviembre de 2012. Disponible en chino en: http://blog.sina.com.cn/s/blog_a1d673d6010199et.html

a seis meses. Al firmar su contrato, Lu Jiang, un joven de dieciocho años de Henan, notó que "algo estaba muy mal." El contrato incluía una columna indicando la posibilidad de peligros a la integridad física como altos niveles de ruido o radiación, y "esa columna ya estaba completada con la inexistencia de tales riesgos, ¡sin tener en cuenta las condiciones reales del proceso de trabajo!", exclamó.

Trabajar en un taller de pulido de carcasas de iPhone, "es realmente ruidoso, tan ruidoso que es insoportable para mis oídos", informó Jiang, reflejando las condiciones de trabajo de su primera semana de trabajo en la planta. Algunos de sus compañeros fueron asignados a puestos de soldadura láser. El ruido de las máquinas llega a ser doloroso. "Un turno largo puede durar doce horas. Nos dan protectores de oídos, pero durante el verano se vuelve muy caluroso usarlos." Él insistió con que el contrato de trabajo no hace mención de estas condiciones y de otros riesgos profesionales para "impresionar a los inspectores del gobierno y a los clientes de la compañía."

Jiang se quejó: "Nuestros jefes suelen hacernos gritar: '¡Debo tener cuidado! ¡Debo tener cuidado!' No me gustan estos cánticos. Cuando hay un problema, la culpa siempre es de los trabajadores. La gerencia nunca quiere hacer cambios, así que nos obligan a decir '¡Debo tener cuidado!' Pero, ¿quién no quiere estar a salvo?"

Los trabajadores nos informaron que los talleres con niveles altos de ruido, polvo de aluminio y toxinas químicas se ocultan a los inspectores. La gerencia no permite que los auditores vean las "áreas secretas". Nuestros entrevistados fueron prácticamente unánimes en evaluar como pobres las condiciones de higiene y seguridad en los talleres de pulido, metalurgia, galvanizado, soldadura, estampado y moldura.

Zhou Hui, de diecinueve años, es responsable del pulido y lustrado de la superficie de los componentes para que quede lisa y brillante. Describe vívidamente el ambiente del taller: "Los ven-

tiladores no servían, soplaban polvo; cada día después del trabajo encontraba cosas en mi pelo. Mi nariz se llenaba de mugre. Cuando me bañaba, tenía todo mi cuerpo negro, como el de un minero del carbón."

En el taller de reparación de iPhones, los trabajadores despedazan los productos defectuosos para extraer las partes reutilizables y minimizar la pérdida de materiales. Los bordes de la placa base son muy filosos y es fácil cortarse los dedos cuando se trabaja a gran velocidad. Cortes menores son frecuentes al tallar el logo de aluminio de Apple y sacar el exceso de metal de los bordes. Casos más serios incluyen heridas en las manos y fractura de huesos, causadas por la utilización de máquinas nuevas con las que los obreros no estaban familiarizados.

Lesiones y muertes: ¿informarlos o esconderlos?

En el Hospital Popular de Shenzhen Guanlan yace herido sobre una cama Cui Hong, de diecinueve años, un obrero de mantenimiento de maquinaria de Foxconn, nativo de Hunan. Hong nos contó que en el taller, "la temperatura, debido a las máquinas de prensado, es alta, llega hasta los 37°C, mientras que en las oficinas es de 26°C. Incluso cuando tenemos sed tratamos de no tomar agua después del almuerzo, porque pueden negarnos el corto tiempo de descanso, especialmente cuando nos piden alcanzar una meta de producción horaria. Más aún, "estamos de pie por muchas horas, con mucho calor, sin descanso en largas jornadas". Los accidentes suelen ocurrir cuando "estamos demasiado cansados para concentrarnos en el trabajo," concluyó.

Hong, por desgracia, sufrió un grave accidente. Denunció que la máquina de estampado que le amputó sus dedos "no fue some-

tida a ninguna inspección de seguridad cuando la instalaron". Insistió en que él no fue negligente. Cuando introdujo sus manos en la máquina para ajustar un tornillo, algo saltó y le atrapó su mano izquierda y una parte de la derecha. Le cortó los dedos a la mitad, y la sangre brotó a raudales. "Me saqué la ropa para envolver mis dedos rotos," dijo, "hasta que alguien me llevó al hospital."

Hong ocultó su mano izquierda de nuestra vista, mientras que la derecha estaba envuelta en un grueso vendaje de gasas. "Antes le tomaba la mano de mi novia… hasta que perdí tres dedos (de mi mano izquierda). Parte de mi pulgar derecho fue cortado hasta el hueso." Cuando su madre supo del accidente, corrió al hospital, "lo miró y estalló en llanto."

La tasa de accidentes de trabajo es una parte muy importante del análisis anual de cada departamento de la empresa, y cuando estos se informan al Departamento Central de Seguridad de Foxconn, los premios por desempeño para los directivos de nivel medio y al frente de operarios se reducen. Este es precisamente el motivo por el cual muchos accidentes en Foxconn no se informan o no se registran. "Si una máquina rebana la punta del dedo de un obrero, los médicos se la injertan y lo mandan de vuelta a casa," testificó Hong. En vez de documentar la información sobre los accidentes en planta, los supervisores frecuentemente aprueban "licencias por enfermedad" para los trabajadores lesionados. Con esta práctica, la causa de los accidentes permanece sin identificar y sin solucionar.

Hong describe las relaciones de poder entre Foxconn y sus trabajadores. La condición para que la compañía pague los gastos de hospitalización es que el trabajador admita que "actuó contra las normas", transfiriendo la responsabilidad y la carga del accidente de la empresa a la víctima. "Nadie me dijo que había normas de seguridad que seguir para operar con la máquina de estampado. ¿Quién violó realmente las normas?" preguntó Hong, resignado. Y agregó: "La gerencia del sector me hizo responsable a mí, de todos modos, diciendo que yo acepté haber 'actuado contra las normas'."

Durante nuestra investigación nos dijeron que a veces los trabajadores accidentados no llegan a notificar sus casos ante las departamentos de trabajo locales, en parte porque algunos ignoran su derecho a baja laboral, hospitalización y gastos médicos a cargo del empleador, y porque en muchos casos sus jefes directos los convencen de guardar silencio, ante las presiones desde arriba para mantener bajas las tasas de accidentes. Otros, incluso, no pudieron presentar las demandas de indemnización dentro del límite de tiempo legal, debido a la pérdida del contrato de trabajo o hasta del documento de identidad, necesarios para probar su relación de dependencia con la compañía.

Sustancias desconocidas

En el sector de galvanizado, "el contacto prolongado y directo con compuestos de níquel y otros químicos no identificados afectó mi piel. Si yo ya tenía un sarpullido, ahora me pica mucho más", nos dijo Hou Feiyang, un experimentado jefe de sector. Aunque a veces se entregan guantes, estos "disminuyen la eficiencia y bajan el ritmo de producción", por lo que muchos trabajadores sienten que no les queda más opción que sacárselos para cumplir con las exigentes demandas de acelerar los tiempos de producción. "Si no lo hacemos, todo el grupo va a ser castigado y nuestras primas serán canceladas", explicó.

"Me siento mal cuando muchachos y muchachas renuncian a su empleo por la suciedad y las malas condiciones ambientales. La rotación en el taller de galvanizado sigue siendo muy alta," contó Feiyang. Los días de trabajo perdidos al año por exposición a químicos peligrosos, según su opinión, "serían alarmantes si no fuera por las frecuentes 'renuncias voluntarias'". Nos detalló como la ex-

posición prolongada a factores de riesgo profesionales se complica aún más cuando se combina con una extensa jornada de trabajo.

Fan Chunyan, una obrera de veintidós años, trabaja en la limpieza de los iPad. Con limpieza, se refiere a la aplicación de solventes para "remover el exceso de pegamento" de los componentes a medio terminar. "Limpiar iPads me deja mareada," dijo. Una docena de trabajadores de las cadenas de montaje K93, K94 y K95 se quejaron de dolores de cabeza. Los requerimientos de producción de iPad de las series de la Línea K fueron establecidos en 3000 piezas por turno, por lo que los trabajadores están constantemente expuestos al pegamento y a los solventes. En el Departamento Mac III de precisión mecánica, "nunca se abren las ventanas del taller. Puedo oler el pegamento."

La mayoría de los trabajadores de limpieza de iPads eran mujeres en edad reproductiva como Chunyan, quien ignoraba por completo la composición de los agentes limpiadores que utilizaba y el potencial daño a las mujeres embarazadas y fetos. Chunyan nos dijo, contradiciendo las declaraciones públicas de la compañía, lo siguiente:

> *La información sobre los ingredientes de los solventes químicos manipulados por los trabajadores es incompleta o incomprensible. Las etiquetas ilustrativas de los envases para químicos, si las hay, están escritas en inglés en términos toxicológicos especializados. Los químicos se nombran con siglas, en una serie de letras y números, o en una fórmula abreviada. Es probable que nuestros gerentes de producción hayan aprendido acerca de las medidas de seguridad para los químicos. Pero nosotros, no. Nos gustaría que nos lo expliquen con claridad.*

Foxconn no puso a disposición de los trabajadores ningún informe sobre la calidad del aire en el interior de los talleres, ni in-

formación acerca de los límites de seguridad para la exposición a químicos. En relación a la educación general para la salud de las mujeres trabajadoras, Foxconn informó que, en 2012, "distribuyó un millón de sus guías 'Estamos de tu lado' y 50.000 copias del 'Manual para mujeres de Foxconn' para llegar a todos los empleados en cada lugar de trabajo".[202] Queda bien que Foxconn "esté del lado del trabajador." Desgraciadamente, Chunyan y sus compañeras más cercanas no recibieron ninguna copia del Manual para Mujeres.

Un sábado por la mañana nos encontramos con Chunyan y sus dos compañeras en el dormitorio. Nos contaron que vomitaron "por todos lados durante sus primeros días de trabajo, ya que los químicos dan alergia y son irritantes". También expresaron su preocupación acerca de la relación que puede haber entre enfermedades crónicas, la exposición a altas dosis de químicos y los "problemas de concepción o defectos de nacimiento". Estaba claro que tenían miedo de las desconocidas sustancias químicas que debían usar a diario. Con nadie a quien acudir, y con el sindicato de Foxconn sin dar ninguna información especializada sobre las enfermedades profesionales, las trabajadoras solo pueden compartir sus "preocupaciones personales" entre ellas.

Respirando polvo de aluminio hasta setenta horas por semana, fuego y explosión

En marzo de 2011, un gerente de producción de la planta de Chengdu nos contó que "Foxconn produciría 40 millones de unidades del iPad en el primer año, en camino a alcanzar una capa-

202. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2013. "2012 Informe anual de responsabilidad social y ambiental", p. 22. Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual i

cidad de 100 millones para 2014, el mayor nivel de producción de iPad en el mundo." Un ingeniero de producto entrevistado también celebró la velocidad productiva de Foxconn Chengdu: "nos tomó cinco años de preparación hacer crecer la planta de Shenzhen Longhua, pero acá estamos hablando de que a Chengdu le llevó menos de un año poder producir 10 millones de iPads." Para acelerar la producción, Foxconn comenzó a operar en una planta renovada compuesta por ocho galpones en la Zona de Procesamiento para Exportación de Chengdu (conocida como la "planta norte"), mientras que un complejo fabril estaba siendo construido en el Parque Industrial de Alta Tecnología (la "planta sur"). Pero ¿son compatibles la construcción acelerada de plantas y las jornadas extensas de trabajo pesado con la seguridad de los trabajadores?

De hecho, en todo marzo de 2011, hubo sólo dos días de descanso, aún cuando los trabajadores estuvieron tosiendo y quejándose de dolores de garganta. Los obreros que trabajaban en los iPad también informaron de dolores en ojos, cabeza, estómago, pérdida de peso, falta de apetito y rigidez muscular. Las obreras expresaron sus miedos: "Cuando trabajamos, los turnos diurnos y nocturnos rotan cada mes, lo que provoca un desbalance endocrinológico y los ciclos menstruales se vuelven a menudo irregulares." La fuerte demanda de iPads a nivel global condujo a un aumento de horas extras con cargas intensivas de trabajo. Una declaración de Apple perteneciente a este periodo decía: "Mientras otros han estado ocupados copiando la primera generación del iPad, nosotros estamos lanzando el iPad 2, poniendo el listón mucho más alto para la competencia y que, probablemente, los haga volver a la pizarra de diseño una vez más."[203]

Para producir la caja de metal reluciente del iPad, los lustradores tienen que trabajar con aluminio en bruto. Cada máquina

203. Apple. 2 de marzo de 2011. "*Apple launches iPad 2*" Disponible en: www.apple.com/pr/library/2011/03/02Apple-Launches-iPad-2.html

pulidora produce polvo metálico que procesa y tritura para un mayor refinamiento. Las nubes de polvo de aluminio microscópico se esparcen por el aire y se pegan a la ropa de los trabajadores. "También duele y lastima cuando mis lágrimas enjuagan partes de aluminio sólido de mis ojos," como nos explicó, en dialecto de Sichuan, Ma Quan, un obrero de veinte años. "Todos en el taller usan una delgada máscara de malla, con una sección central de carbón activado[204], pero no tiene un cierre hermético y no da ninguna protección. Algunos de nosotros sufrimos porque nos quedamos sin aire." Aunque las máscaras no sirven para proteger a los trabajadores de los efectos tóxicos del polvo de aluminio, a cambio ayudan a que Foxconn pase las inspecciones de higiene y seguridad laboral.

Los trabajadores se ponen guantes de algodón, pero las partículas más finas penetran a través del endeble material hasta sus manos. "Nosotros no hemos pedido un ambiente de trabajo más saludable. Alguna gente solo se va. ¿Te parece que ellos [los directivos] nos escucharían?" Después del trabajo Quan se quitó sus guantes de algodón y miró con desolación como sus dos manos estaban cubiertas de polvo de aluminio. Con el apoyo de otros obreros, le transmitió las preocupaciones compartidas a su jefe de sector, solo para escuchar palabras que dejaron consternados a los trabajadores: "¡Las condiciones de la fábrica son absolutamente seguras!"

En la planta sur de Foxconn Chengdu, el polvo de aluminio reluciente cubre el aire. Fácilmente pudimos tomar un puñado de polvo metálico plateado. En los alrededores de la fábrica aún en construcción, no sólo había polvo en abundancia, sino también montañas de arena, piedras y barro. La entrada a la fábrica tenía unas tablas de madera creando una pequeña senda entre dos montones de arena desnivelados para los 50.000 trabajadores, que pasan diariamente a través de la improvisada pasarela peatonal para ingresar. Había desparramados materiales para la construcción,

204. Es útil como filtro (N. del T.).

como barras de acero y cemento. Varios galpones de la fábrica ya estaban en producción, aunque muchas instalaciones auxiliares como baños y comedores aún no estaban completamente disponibles.

Las ventanas de los talleres de pulido estaban bien cerradas para que los trabajadores "sintieran como si se estuvieran sofocando." Debido a las malas condiciones de trabajo, cuatro compañeros de Quan renunciaron a sus empleos mucho antes de que acabase el periodo de prueba. Un trabajador de pulido resumió la situación: "estoy respirando polvo de aluminio como una aspiradora." Los trabajadores simplemente lavan sus manos y sus cuerpos con agua y jabón, sin conocer el grado de exposición al polvo de aluminio en sus talleres.

Desde abril hasta principios de mayo de 2011, activistas y trabajadores hicieron repetidas advertencias sobre los peligros de trabajar en un vasto sitio en construcción con edificios a medio terminar, y sobre la inhalación y absorción de grandes cantidades de partículas de metal en cuerpos humanos (con potencial daño a los riñones, pulmones y otros órganos). Estos avisos cayeron en oídos sordos.[205] Una declaración de Foxconn fechada el 7 de mayo de 2011 decía: "Hemos hecho un inmenso progreso, en el último año, trabajando para llevar a nuestra industria a la altura de las necesidades de la nueva generación de trabajadores en China. Esto ha sido confirmado por muchos representantes de clientes, expertos externos y periodistas, que han visitado nuestras instalaciones

205. Ver, por ejemplo, SACOM. 6 de mayo de 2011. "*Foxconn and Apple Fail to Fulfill Promises*". Disponible en: http://sacom.hk/wp-content/uploads/2011/05/2011-05-06_foxconn-and-apple-fail-to-fulfill-promises1.pdf. También, Gethin Chamberlain. 30 de abril de 2011. *"Apple's Chinese workers treated inhumanely, like machines", The Guardian*. Disponible en: www.guardian.co.uk/technology/2011/apr/30/apple-chinese-workers-treated-inhumanely?intcmp=239. Y, Gethin Chamberlain. 30 de abril de 2011. *"Apple factories accused of exploiting chinese workers", The Guardian*. Disponible en: www.guardian.co.uk/technology/2011/apr/30/apple-chinese-factory-workers-suicides-humiliation?intcmp=239

para encontrarse y dialogar abiertamente con nuestros empleados y equipo de gerencia."[206] Los representantes de Apple ya habían visitado el complejo de Foxconn Chengdu para controlar la producción de iPads en sus comienzos.

Dos semanas después, el 20 de mayo de 2011, una acumulación de polvo de aluminio en el conducto de aire del taller de pulido de iPad, en el tercer piso del Edificio A5, provocó una explosión. Las partículas metálicas fueron encendidas por las chispas de un interruptor eléctrico. El taller fue cubierto por una densa humareda.[207] "Por poco no perdimos la vida. Fue aterrador", nos contaron los trabajadores al recordar la "tarde del viernes negro." Los bomberos llegaron a la escena cerca de las siete y media de la tarde. Las ambulancias y las camionetas de la compañía llevaron a las víctimas, gravemente quemadas o con pérdida del conocimiento, a las unidades de emergencia del Hospital Popular de Sichuan Chengdu y a otros hospitales.[208]

Los trabajadores no sabían que el polvo de aluminio podía explotar bajo ciertas condiciones. La explosión de Foxconn Chengdu mató a cuatro trabajadores y dejó a otros dieciocho gravemente heridos.[209] Apple sacó una declaración pública ese mismo día, el 20 de mayo de 2011:

> *Estamos profundamente apenados por la tragedia en la planta de Foxconn en Chengdu y nuestros corazones están con las víctimas*

206. Citado en *IDG News*. 7 de mayo de 2011. *"Watchdog group cites continued Foxconn abuses"* Disponible en: www.pcworld.com/businesscenter/article/227306/watchdog_group_cites_continued_foxconn_abuses.html
207. Ver, Paul Suárez. 22 de mayo 2011. *"Foxconn working conditions were criticized before fire",* PCWorld. Disponible en: www.pcworld.com/article/228384/foxconn_working_conditions_were_criticized_before_fire.html
208. Ver, Charles Duhigg y David Barboza. 25 de enero 2012. *"In China, human costs are built into an iPad", The New York Times*. Disponible en: www.nytimes.com/2012/01/26/business/ieconomy-apples-ipad-and-the-human-costs-for-workers-in-china.html?pagewanted=all&_r=0
209. Apple. 2012. "Informe de progreso de responsabilidad de proveedores de Apple

y sus familias. Estamos trabajando conjuntamente con Foxconn para entender las causas de este terrible incidente."[210]

Los trabajadores de Foxconn Chengdu, desde su primer día en el trabajo, corrieron contra reloj para producir iPads para Apple. En este caso, el resultado comprometió la seguridad de los trabajadores.[211]

Hubo también complicidad política para cubrir la evidencia de los peligros en los lugares de trabajo. Inmediatamente después de la explosión, la policía y agentes de propaganda del gobierno tomaron el control de las salas del hospital.[212] La censura de la información pública empezó de inmediato. La Oficina de Información del Consejo del Estado se movió para contener a los medios. En la misma noche del viernes 20 de mayo de 2011, el *China Digital Times* informó: "En cuanto a la explosión en la planta de Foxconn Chengdu, todos los medios y sitios web deben esperar el comunicado oficial. No se admitirá ningún artículo independiente, interpretación o recomendación."[213] De manera similar, el Departamento de Propaganda de la Provincia de Sichuan anunció que, "con respecto a la explosión de la planta de iPad 2 de Foxconn Chengdu, no se puede efectuar ningún informe independiente. Toda infor-

---

de 2012", p. 15. Disponible en: www.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_SR_2012_Progress_Report.pdf

210. Citado en *The Guardian*. 20 de mayo de 2011. *"Workers killed in blast at China plant of iPad maker Foxconn".* Disponible en: www.guardian.co.uk/technology/2011/may/20/foxconn-apple-blast-china

211. SACOM, Junio de 2011. Junio de 2011. "La verdad del iPad de Apple" (Video, 6m 33s). Disponible en: www.youtube.com/watch?v=V3YFGixp9Jw

212. *Al Jazeera*. 19 de septiembre de 2011. "*iProtest*" (Video, 24m 30s). Disponible en: www.aljazeera.com/programmes/activate/2011/09/201194144739197637.htm

213. *Tiempos Digitales de China*. 20 de mayo de 2011. "Directrices del 'Ministerio de la Verdad'" Disponible en chino y en inglés en: http://chinadigitaltimes.net/2011/06/directives-from-the-ministry-of-truth-may-1-31-2011/

mación no autorizada será inmediatamente eliminada."[214] La censura sobre la prensa china fue completa.

Bajo presión internacional, Foxconn cerró los talleres de pulido por una semana. El Comité Global de Responsabilidad Social y Ambiental de Foxconn, que se creó en 2007, prometió conducir una revisión exhaustiva de las circunstancias en que sucedió el accidente.[215] Algunas medidas preventivas podrían haber evitado la tragedia.

Foxconn no es el único proveedor de Apple en el mundo que desprecia la seguridad de los trabajadores. El 17 de diciembre de 2011, solo siete meses después de la explosión mortal en Foxconn Chengdu, polvo de aluminio inflamable provocó otra explosión, esta vez en una fábrica de componentes de iPads en Shanghai, propiedad de Pegatron, hiriendo al menos a 59 trabajadores.[216] En la explosión, los trabajadores sufrieron quemaduras graves y huesos quebrados. Muchos quedaron discapacitados para siempre.[217] El gobierno municipal local publicó inmediatamente un corto mensaje en el microblog oficial de Sina Weibo, diciendo que "empezamos a investigar el accidente" en la fábrica Pegatron.[218] Pero nunca se revelaron datos en cuanto al número y estado de las víctimas y la prensa se mantuvo en silencio.

214. *Tiempos Digitales de China*. 20 de mayo de 2011. "Directrices del 'Ministerio de la Verdad'" Disponible en chino y en inglés en: http://chinadigitaltimes.net/2011/06/directives-from-the-ministry-of-truth-may-1-31-2011/
215. *Foxconn y los trabajadores del puente*. 30 de junio de 2011. N° 189, p. 7. Versión impresa en chino.
216. Esta filial de Pegatron, empresa de capitales taiwaneses, provee a Apple y a otras empresas de componentes de computadoras. Ver Apple, 2012, *Apple Supplier Responsibility: 2012 Progress Report*. p. 15. http://www.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_SR_2012_Progress_Report.pdf
217. Frank Langfitt. 12 de marzo 2012. "iPad workers: Plant inspected hours before blast." NPR. http://www.npr.org/2012/03/12/148421415/apple-workers-plant-inspected-hours-before-blast
218. Citado en Mark Lee, 22 de diciembre 2011, "Apple iPad dust linked to blast in China." *Bloomberg*. http://www.businessweek.com/news/2011-12-22/apple-ipad-dust-linked-to-blast-in-china-labor-watch-says.html

El vocero de Apple declaró, una vez más, que "nuestro corazón está con aquellos que salieron lastimados" y "estamos trabajando conjuntamente con Pegatron para entender las causas de este terrible accidente."[219] Los negocios continuaron como siempre.

Una manzana envenenada

En 2009, en la ciudad de Suzhou, cerca de Shanghai, al menos 137 trabajadores jóvenes de Wintek, una proveedora de pantallas de vidrio para Apple, intentaron reclamar indemnizaciones por accidentes de trabajo después de haber sido intoxicados en el taller. Los obreros debían limpiar las pantallas táctiles del iPhone con n-hexano, un químico tóxico que se evapora mucho más rápido que el alcohol industrial. Más de cien trabajadores de Wintek recibieron asistencia médica en el Hospital Popular N°5 de Suzhou. La mayoría de ellos estaba demasiado débil para caminar, con sus manos y pies adormecidos. Algunos de ellos también sufrieron daños en el sistema nervioso central y fallos en la coordinación de sus movimientos. Los trabajadores recordaban que, antes de una inspección de la Administración Municipal de Seguridad del Trabajo de Suzhou, la gerencia de la fábrica abrió las puertas de emergencia del taller de producción para diluir la densidad de los químicos. Sin embargo, durante la jornada de trabajo las ventanas nunca se abrían.[220] El 1 de enero de 2010, cinco representantes de los traba-

219. Citado en Clare Jim y Argin Chang, 19 de diciembre de 2011, "Pegatron, proveedor de Apple golpeado por la explosión en planta." *Reuters*. http://uk.reuters.com/article/2011/12/19/us-pegatron-idUSTRE7BI02R20111219

220. En marzo de 2010, SACOM realizó entrevistas con dos docenas de trabajadores intoxicados de Wintek en el hospital municipal de Suzhou en la provincia de Jiangsu. Ver el informe de SACOM de mayo de 2010, "Apple debe a los trabajadores y a la sociedad una respuesta por lo envenenamientos." http://sacom.hk/wp-content/uploads/2010/05/apple-owes-workers-and-public-a-response-

jadores de Wintek enviaron al entonces CEO de Apple, Steve Jobs, una carta abierta sobre los riesgos que amenazaban a su salud, pero no recibieron respuesta.[221]

Más de un año después de los envenenamientos, en febrero de 2011, Apple finalmente dio explicaciones acerca del "uso del n-hexano" – pero no directamente a los trabajadores afectados –, solamente en su *Informe de responsabilidad de proveedores* escrito en inglés. "Descubrimos que la fábrica [Wintek] había reconfigurado sus operaciones sin hacer cambios también en el sistema de ventilación. Apple consideró esta cadena de incidentes como una violación flagrante que pone en peligro a los trabajadores."[222] Sin embargo, Apple no explicó por qué no prohibió a sus proveedores el uso de sustancias químicas peligrosas. No solo eso: ignoró la demanda de indemnizaciones por parte de los obreros.

"Condiciones de trabajo inseguras e insalubres"

Los accidentes en las plantas son producidos por las mismas multinacionales que se jactan de velar por la seguridad y la salud de los trabajadores. Tras las muertes y heridas causados por las explosiones y envenenamientos en las fábricas que producen para Apple en China, la creciente presión por parte de los consumidores así como las exigencias de grupos ecologistas y activistas sindicales, llevaron a Apple a fundar la Asociación por el Trabajo Justo, para llevar adelante una investigación en tres lugares

over-the-poisonings.pdf

221. La carta fue traducida al inglés por Amigos de la Naturaleza, el Instituto de Asuntos Públicos y Ambientales y el Perro Verde. Ver su informe del 20 de enero de 2011, The Other Side of Apple: IT Industry Investigative Report, pp. 31-32. http://www.ipe.org.cn/Upload/Report-IT-V-Apple-I-EN.pdf

222. Apple. 2011. "Apple Supplier Responsibility: 2011 Progress Report" p. 20. http://images.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_SR_2011_Progress_Report.pdf

de trabajo de Foxconn entre el 14 de febrero y el 9 de marzo de 2012 (en Shenzhen Longhua, Shenzhen Guanlan y las plantas de Sichuan Chengdu). Los resultados fueron consistentes con los de nuestra investigación, arriba descritos. 26.449 trabajadores de Foxconn –el 88% de los encuestados– respondieron "no estar de acuerdo con que las condiciones de trabajo son sanas y seguras. Específicamente, 22.812 trabajadores sienten "dolor tras una jornada completa de trabajo" (en ojos, cuello, espalda, extremidades inferiores y superiores, cabeza y estómago). 15.238 de ellos "tuvieron o fueron testigos de algún accidente" en las fábricas.[223]

Para fines de 2008, a nivel nacional se documentaron en los hospitales y centros médicos registrados de toda China 704.602 casos de enfermedades ocupacionales graves, y el número de víctimas en un amplio espectro de sectores manufactureros continuó ascendiendo.[224] La Administración Estatal de Seguridad Laboral, una agencia del gobierno central responsable de supervisar y regular sobre la problemática, pidió a los empleadores los informes de salud de todos los empleados expuestos a ambientes de trabajo peligrosos.[225] Pero es un problema sostenerlo en la práctica, debido a la falta de personal gubernamental y/o la complicidad entre funcionarios y negocios. Más allá de las reformas a la ley sobre la seguridad en la producción y los seguros de accidentes, la competencia entre los gobiernos locales para asegurarse inversiones lucrativas sigue generando resultados que chocan con su responsabilidad de reforzar la seguridad en el trabajo y las leyes laborales.

223. Fair Labor Association. Marzo de 2012. "Foxconn investigation report – workforce perception and satisfaction report," Apéndice 3, pp. 15-20, 43. http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/appendix_3_scope_survey_data.pdf
224. Xueyan Zhang, Zhongxu Wang y Tao Li. 2010. "El estado actual de la salud ocupacional en China." Salud ambiental y medicina preventiva 15, p. 264.
225. Chen Xin y Yan Jie. 19 de agosto de 2011. "Documentación que debe mantenerse para los trabajadores en empleos de riesgo." China Daily. http://www.chinadaily.com.cn/china/2011-08/19/content_13145822.htm

Los trabajadores de planta son con frecuencia incapaces de proporcionar una historia clínica e informes laborales completos, que prueben que contrajeron enfermedades profesionales o sufrieron lesiones para hacer rendir cuentas a los empleadores. Entonces, deben pagar de su bolsillo el diagnóstico y su tratamiento, o iniciar acciones legales para llegar hasta las más altas autoridades de gobierno, con resultados inciertos.[226]

El 1 de enero de 2011, las Normas sobre seguros de accidentes de trabajo fueron actualizadas y puestas en marcha. Los accidentes de trabajo se clasifican en una escala del 1 al 10, siendo en nivel 1 el de mayor gravedad. La edad de la víctima, el tipo de lesión, el grado de discapacidad, el alcance de la negligencia patronal y los demás factores relacionados al lugar del trabajo determinan el valor de las indemnizaciones.[227] En 2011, 79.487 demandas de indemnizaciones por accidentes de trabajo fueron aceptados por los comités de arbitraje de conflictos laborales en China, con altas proporciones en las regiones costeras como Zhejiang (13%), Jiangsu (12%) y Guangdong (10%).[228] Sin embargo, las victimas no ganaron todos los casos, debido a su falta de "prueba científica" para demostrar la violación por parte de las empresas a las normas de seguridad y a los derechos laborales. En algunas situaciones, los empleadores se negaron a acatar la ley, sin pagar las indemnizaciones correspondientes.

226. Ver por ejemplo, Control de la globalización, 2009, "Sólo se puede luchar: Un documental sobre las trabajadoras chinas de baterías" lucha por la salud y la dignidad. Hong Kong: Control de la globalización.

227. Las Normas sobre seguros de accidentes de trabajo de 2011 (Artículos del 35 al 37) especifican los seguros de acuerdo a la gravedad de la discapacidad. (en chino). http://www.gov.cn/zwgk/2010-12/24/content_1772115.htm

228. Anuario estadístico del trabajo en China 2012. 2013. "Conflictos laborales aceptados y establecidos por región." Beijing: China Statistics Press, pp. 354-55.

Contaminación ambiental y daños a la salud

La contaminación del aire y del agua, causada por la industria electrónica, ha logrado atraer la atención del público tanto en la China rural como en la urbana. En 2011, una alianza de treinta y cuatro grupos ecologistas chinos inició el proyecto "El otro lado de Apple", para medir la emisión de metales pesados por parte de los grandes proveedores de Apple en Suzhou, Shanghai, Taiyuan, Wuhan, Beijing, Shenzhen y Dongguan. Los residentes en el Delta del Gran Shanghai advirtieron que "nuestra generación bebe agua contaminada, pero la próxima generación beberá agua envenenada."[229] Viviendo bajo la amenaza de contraer cáncer debido a la contaminación del agua a manos de una fábrica de electrónica, más de una docena de habitantes de Kunshan se arrodilló para pedir misericordia ante los investigadores, en un gesto hacia las costumbres chinas de deferencia a la autoridad, heredado del periodo dinástico.

Los trabajadores de la planta de Foxconn Taiyuan en la provincia norteña de Shanxi, donde se fabrican componentes electrónicos y piezas de aleación de magnesio para iPhones y MacBooks, llevan tiempo expresando su descontento con las malas condiciones de trabajo. En 2010, los residentes locales que habitaban los alrededores de la planta de Foxconn Taiyuan expresaron colectivamente su preocupación por la contaminación industrial y el potencial efecto nocivo para la salud de la comunidad. Como respuesta, Foxconn levantó un laboratorio en la fábrica de Taiyuan para evaluar el impacto ambiental, pero el problema no fue resuelto. En el verano de 2011, los vecinos "encontraban insoportable el hedor y se quejaban

229. Citado en Friends of Nature, the Institute of Public and Environmental Affairs, Green Beagle, Envirofriends and Green Stone Environmental Action Network, 31 August 2011, "The Other Side of Apple II: Pollution Spreads through Apple's Supply China," p. 13. http://www.ipe.org.cn/Upload/Report-IT-V-Apple-II-EN.pdf

de los problemas estomacales, dolores de cabeza y tos. Y acusaban directamente a la fábrica de Foxconn."[230] Meng Si, un ecologista y periodista independiente con base en Beijing, observó que "la expansión productiva ha traído empleos y oportunidades, pero también ha invadido el espacio entre los hogares y las fábricas, dejando a la gente viviendo al lado de las industrias y a sus comunidades plagadas de gases nocivos."[231]

¿Cómo hacen los trabajadores de fábrica, ecologistas y vecinos para canalizar sus quejas contra la contaminación industrial dentro de los muros de la fábrica y en la comunidad? En octubre de 2011, cuatro obreros de la zona C nos contaron que luego de recibir quejas sobre los malos olores e irritaciones de los habitantes, la Oficina de Protección Ambiental de la ciudad de Taiyuan tomó muestras de aire de varios talleres productivos (incluyendo talleres de galvanizado, pintura y corte de metales) para determinar los niveles de peligrosidad de las emisiones de gas. Los ejecutivos de Foxconn respondieron al informe del gobierno con la promesa de reducir los gases irritantes. Pero nunca comunicaron el plan para remediar el problema a sus trabajadores de planta. Una vez más, los trabajadores, quienes enfrentaron los riesgos más importantes, fueron relegados en lo que refiere a su salud y seguridad.

El caso Taiyuan es un ejemplo de una movilización ciudadana que desafió directamente a Foxconn sobre asuntos ambientales, tomando sus quejas y transformándolas en peticiones y manifestaciones frente a la corporación y al gobierno local. Sin embargo, hasta ahora, ha habido pocos cambios. El poder potencial de unir trabajadores y ciudadanos con reivindicaciones comunes sobre la contaminación ambiental, aún está pendiente.

230. Citado en Meng Si, 10 May 2012, "Viviendo con Foxconn." Diálogo de China. http://www.chinadialogue.net/article/show/single/en/4921-Living-with-Foxconn

231. Meng Si. 10 de mayo 2012. "Viviendo con Foxconn" Diálogo de China. http://www.chinadialogue.net/article/show/single/en/4921-Living-with-Foxconn

En enero de 2012, Apple informó por primera vez "auditorías ambientales especializadas" para aplacar las reivindicaciones públicas, junto con inspecciones de trabajo salud y seguridad en sus "proveedores de alto riesgo."

Las auditorias incluyeron "inspecciones *in situ* de las instalaciones para tratamiento del agua residual, emisiones de gases, eliminación de desechos sólidos y sistemas de disminución del ruido en la fábrica y en las zonas aledañas."[232] Menos conocida para el público fue la rápida prohibición que Apple dispuso sobre el juego educativo "Phone Story", retirándolo de sus tiendas iTunes App Store unas pocas horas después de su lanzamiento en septiembre de 2011. El juego, desarrollado por el grupo italiano Molleindustria, exponía la contaminación mundial y la injusticia laboral que se construye alrededor del ciclo de vida de un iPhone, "desde la extracción de la materia prima en zonas conflictivas, procesos de producción que han llevado a los trabajadores al suicidio, consumismo y obsolescencia planificada y a la generación masiva de desperdicios electrónicos y desastres ambientales".[233] Apple justificó su censura sobre el "Phone Story" de esta manera: "las aplicaciones que inspiren violencia o el abuso de menores serán rechazadas" y "las aplicaciones que presenten contenido excesivamente objetable o violento serán rechazadas".[234] Pero ¿la representación del abuso empresarial de Foxconn y de Apple, o *el abuso en sí* que amenaza las vidas de los trabajadores y vecinos, es objetable?

232. Apple. 2012. "Apple supplier responsibility: 2012 progress report," p. 16. http://images.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_SR_2012_Progress_Report.pdf
233. Phone Story. 2011. http://phonestory.org/index.html
234. Stuart Dredge. 14 de septiembre 2011. "Apple bans satirical iPhone game phone story from its App Store." *The Guardian*. http://www.theguardian.com/technology/appsblog/2011/sep/14/apple-phone-story-rejection

¿Vendiendo trabajo o vendiendo la vida?

"La historia del crecimiento económico de Taiwán es también la historia de las catástrofes tecnológicas." Así el activista académico Hsin-Hsing Chen subrayó el sufrimiento de 1395 antiguos empleados de RCA (*Radio Corporation of America*), la mayoría jóvenes trabajadoras que ingresaron al mercado laboral entre 1970 y 1992, que fueron contaminadas con tricloroetileno en sus trabajos y diagnosticadas con cáncer.[235] En respuesta, la RCA cerró la fábrica de Taoyuan mudándose a otro lugar, sin indemnizar a las enfermas terminales.

Con los capitales norteamericanos, taiwaneses y de todo el mundo mudándose a China a escala masiva, los trabajadores están igualmente sujetos, no solo a las fluctuaciones del mercado y a la incertidumbre, sino también a los riesgos mortales asociados a la producción electrónica globalizada.

Los estándares laborales en China son notoriamente bajos, pero en el caso de Foxconn hay dos grandes factores que los hunden aún más. Primero, la gigantesca Foxconn está protegida por sus intrincados lazos con el gobierno chino en los niveles locales. El deseo de crecimiento económico, para el beneficio mutuo de políticos y empresarios, desplaza a cualquier preocupación por la salud y la seguridad de la clase trabajadora que, dada la vasta población de China, es en gran parte sustituible. En segundo lugar, los clientes corporativos de Foxconn, incluyendo a Apple, presionan con intensidad sobre las fábricas de sus proveedores para que alcancen altas metas de producción, exigiendo enormemente a los trabajadores y poniendo en riesgo su salud y seguridad. La reducción de los costos y de los tiempos de producción ha ayudado a compañías

235. Chen Hsin-Hsing. 2011. "Field report: professionals, students, and activists in Taiwan mobilize for an unprecedented collective-action lawsuit against a former top american electronics company." *East Asian Science, Technology and Society* 5(4), p. 563.

como Apple y a sus proveedores, como Foxconn, Pegatron y Wintek, a amasar grandes ganancias. En recientes informes empresariales, se hace siempre hincapié en la protección del bienestar de los trabajadores, pero el compromiso para asegurar que las prácticas de trabajo sean saludables es menos claro, especialmente si eso significa menores ganancias para la compañía.

Réquiem Obrero

Mi cuerpo yace
Extendido en un edificio desnudo
Obstruyendo el paisaje urbano,
Sellado estrechamente en cemento
Enterrando mi historia

Con cada bocanada de polvo tóxico inhalada
La riqueza es exhalada
Siguiendo la caída y la subida de los precios
Cada derroche anual de fuegos artificiales
quemando mi respiración

Me agito furtivamente tirado hacia atrás
Las computadores picotean la vida
con la mochila pesada al hombro
músculos y huesos tensionados al límite
ocultando mi penuria

Mi cuerpo encierra un mensaje:
Rechaza esta falsa prosperidad
Abandona el rincón de la oscuridad
cuerpo y alma en tensión se abrazan mutuamente
y aún así no hemos de ceder

Se acumulan las lágrimas,
Juntando sedimentos de meses y años de peso
Claro es que, los sueños son destrozados una vez más
Pero los espíritus siempre cantan en el viento
De la historia de un trabajador.

Mininoise, banda de folk de Hong Kong
Traducido al inglés por Gregory Fay y Kyoko Selden

Capítulo 8

Llevando a Foxconn a juicio

El 13 de octubre de 2011 llovía fuertemente sobre el Tribunal Popular Intermedio de la Municipalidad de Shenzhen, Guangdong. Para ingresar a la sala de audiencias del tercer piso, uno de los autores debió someterse a un control de identidad y entregar su teléfono móvil al guardia. Eran las cuatro de la tarde. El abogado de Foxconn, junto con un gerente de la empresa, se sentaron a la derecha, mientras que una obrera, Chen Chunhua, y su abogado, el señor Long, estaban sentados a la izquierda. En el centro había un sillón alto reservado para el juez, con un asiento más bajo enfrente para el administrador. La disposición de la sala era familiar para Chunhua. Puso su paraguas a un lado, abrió una carpeta blanca y se preparó para presentar su declaración. Durante el año anterior ella ya había mantenido negociaciones con Foxconn por indemnización y otras reivindicaciones laborales.

El conflicto laboral surgió un año atrás, en septiembre de 2010, cuando a Chunhua, empleada administrativa de veintinueve años, se le pidió mudarse desde Longhua, el nudo económico del sudeste de Guangdong, a la planta de Foxconn Yantai en el noreste de Shandong, a una distancia de 1900 kilómetros. "Al trasladarse las líneas de montaje del sector en el que trabajábamos, nos pidieron que nos mudáramos nosotros también", nos dijo Chunhua. Desde

2004, Foxconn ha expandido sus inversiones en la Zona de Desarrollo Económico y Tecnológico de Yantai, una zona económica establecida en 1984 por el gobierno provincial de Shandong dentro de la estrategia de desarrollo de la región costera. Foxconn Yantai produce consolas de videojuegos para compradores japoneses y norteamericanos. Desde junio de 2010, el salario mínimo de Yantai era de sólo 920 yuanes mensuales, comparativamente menor a los 1200 yuanes mensuales que paga Foxconn Longhua en Shenzhen.

Chunhua se rehusó a dejar Shenzhen. "Me contrataron en Shenzhen Longhua, no en Yantai, ¿correcto? Trabajé y viví en Shenzhen por diez años, aun cuando mi registro de residencia oficial es en un pueblo de la ciudad de Puyang, Henan". En agosto de 2010, a los diecinueve años, dejó su hogar para ir a trabajar a la gran ciudad, esperando poder ayudar a sus padres y a su hermano menor, que por entonces cursaba la educación media.

Chunhua había estado trabajando cuatro años en Foxconn en el momento en que se desencadenó la disputa laboral. "En 2006, seguía trabajando para una empresa francesa, Thomson Okmco, una subsidiaria de Thomson Multimedia localizada en Shenzhen. Un día nuestro director anunció que Foxconn había firmado un acuerdo de fusión con nuestra empresa. Nos aseguró que la mayoría de nosotros iba a tener un nuevo contrato de empleo en la planta de Shenzhen Longhua". Foxconn contrató a Chunhua como empleada principiante en el Consumer and Computer Products Business Group (CCPBG). "Mi responsabilidad principal era completar las planillas de las consolas de videojuegos con información del producto y preparar las minutas de las reuniones de nuestro jefe de equipo. Yo hacía el turno diurno en la oficina en el bloque D5. Cuando había mucho trabajo, también me pedían hacer horas extra de noche y los fines de semana". Desde septiembre de 2010, su salario básico era de 1360 yuanes por mes, es decir, 160 yuanes más que el salario de un empleado principiante.

En una residencia comunitaria de Shangmeilin en Shenzhen, Chunhua compartió el alquiler de una habitación con su compañera, Haozheng, nativa de Guangdong. Tomó de un cajón una gran cantidad de documentos de la empresa y reconstruyó la batalla legal que la ocupó durante un año. "Hubiera abandonado la demanda hace tiempo si no fuera por el apoyo de Haozheng. Pensar que cuando dejé el dormitorio de la fábrica no tenía siquiera lugar donde dormir".

En años recientes, Foxconn trasladó sus actividades a nuevas zonas de China para conservar su competitividad. En el transcurso de la "migración armoniosa" organizada por la empresa, sinónimo de la incesante expansión territorial del imperio Foxconn, los trabajadores experimentaron nuevas tensiones e inseguridades. "Muchos de mis colegas fueron trasladados fuera de Shenzhen. Pero yo les dije a mis supervisores directos Wang Rui y Zhang Zhimin que no estaba dispuesta a ir a Yantai. Prefería tomar otro empleo de administrativa bajo las mismas condiciones en Longhua. Para que sea justo, deberían haberme dado la oportunidad de discutir esta situación con ellos y entonces hacer un nuevo contrato", recalcó Chunhua.

Para su sorpresa, a comienzos del mes de octubre de 2010, se le ordenó presentarse al jefe de sector de otra división de la empresa, Communication and Network Solution Business Group (CNSBG). "El 9 de octubre descubrí que ya no podía entrar a mi oficina. Mi tarjeta de acceso electrónica estaba deshabilitada". Su supervisor le dijo que su expediente había ya sido enviado al CNSBG y que se debía presentar a trabajar allá. Las tareas del trabajo de Chunhua fueron cambiadas por completo. "Me asignaron a una línea de montaje. También tenía que trabajar de noche. Me sentí muy mal por el cambio, fue una degradación". Aunque le aseguraron que iba a recibir la misma paga, Chunhua se angustió mucho. "Ya no iba a trabajar más en la oficina. ¿Esto es razonable?"

El 11 de octubre, Chunhua se acercó a Liu Yinglang, el director taiwanés de su grupo original y le dijo: "Este traslado de planta es injusto, ¿no? Exijo ser asignada a un empleo adecuado; de otro modo, Foxconn debería indemnizarme por todos mis años de servicio y terminar mi relación laboral como manda la ley". Pero Foxconn se negó a ofrecerle ni un trabajo de oficina ni una indemnización por despido.

"O acataba la orden o me iba con las manos vacías. No pude dormir en toda la noche". El 12 de octubre Chunhua fue internada por depresión y tendencias suicidas en el Hospital Popular N° 2 de Shenzhen Futian. El médico le aconsejó que se tomara dos semanas de baja por enfermedad. "Mi salud se deterioró. Estaba tan enojada que no podía comer ni dormir apropiadamente. Foxconn nunca contestó mis llamadas". Entre el 5 de noviembre y el 30 de diciembre de 2010, Chunhua fue enviada al Hospital Psiquiátrico de Corning en Shenzhen para hacer un tratamiento especializado. El diagnóstico fue estrés psicótico agudo.

Tres demandas contra Foxconn

Un número creciente de trabajadores perjudicados por la empresa han presentado demandas frente a instituciones gubernamentales, a pesar del hecho de que las acciones legales requieren una enorme inversión de tiempo y dinero. Entre 2011 y 2013, conocimos a la asistente de oficina Chen Chunhua, a Xie Mingli, un gerente de recursos humanos de treinta años y al técnico Zhan Tingzhen (cuyo padre, Zhang Guangde, actuó en su nombre). Estos tres empleados de Foxconn y sus familias contrataron abogados para presentar demandas individuales contra su empleador.

La carga de pagar por la asistencia legal es bien explicada por un profesional de Beijing: "Hay 962 leyes y normas a nivel nacional

relacionadas con el trabajo, a las que se suman incontables leyes, regulaciones y lineamentos locales", todas plagadas de contradicciones e inconsistencias entre ellas. Agregó que un abogado necesita "un considerable período de tiempo para conocerlas todas, qué decir de un trabajador migrante".[236] Contra todos los obstáculos, los empleados de Foxconn tratan de defender sus derechos laborales en los tribunales.

¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan los trabajadores cuando buscan poner la legislación laboral china a su servicio? ¿Cuál es el camino a seguir para entablar litigios y arbitrajes y cuáles son los resultados? Estos conflictos laborales tienen lugar en el contexto de un sistema legal en el que fluyen una inmensa cantidad de casos a lo largo y ancho de China desde los noventa. La socióloga Ching Kwan Lee entiende que "la ley se ha convertido en el terreno sobre el que pivotan las políticas laborales", y el medio usado por el Estado para intentar canalizar los conflictos laborales desde la protesta en las calles hacia los tribunales".[237]

"Denuncio a mi patrón"

Tras ser dada de alta en el hospital, Chunhua no volvió al trabajo. "No hubo diálogo ni oferta de una nueva propuesta de empleo de ningún tipo". Desde su punto de vista: "Foxconn había cambiado de manera arbitraria y unilateral sus principales responsabilidades laborales, violando un contrato laboral basado en el mutuo consen-

236. Citado en Aaron Halegua. 2008. "*Getting paid: processing the labor disputes of China's migrant workers", Berkeley Journal of International Law* 26(1), pp. 271-72. Disponible en: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133731

237. Ching Kwan Lee. 2010. *"Pathways of labor activism"*, en *Chinese society: change, conflict and resistance*, editado por Elizabeth J. Perry y Mark Selden. 3ra edición, Londres: Routledge, p. 76.

timiento. Pedí una compensación de 70.810 yuanes en concepto de reintegro de gastos médicos y perjuicio a mi salud. Denunció a mi patrón".

Las oficinas de empleo están obligadas por ley a establecer comités de arbitraje en materia laboral. Los arbitrajes no aceptan todas las demandas de los trabajadores, como aquellas por incrementos salariales por encima del salario mínimo. Algunos casos son también rechazados cuando los trabajadores no pueden proveer documentación básica que pruebe la relación laboral mediante un contrato. Pero Chunhua logró que acepten formalmente su pedido.

"Con la asistencia del abogado Long, junté mi contrato de trabajo, la credencial de personal, recibos de sueldos, tarjeta de seguridad social y mis informes médicos, y entonces pude presentar mi primera acción legal en enero de 2011. Mi caso fue aceptado e ingresado en la oficina de empleo", nos explicó Chunhua. El 28 de marzo de 2011, el comité de arbitraje del distrito de Shenzhen Bao'an recogió evidencia de ambas partes y empezó el proceso.

Los comités de arbitraje son organizaciones oficiales de nivel local que median entre trabajadores y directivos para la resolución de conflictos. Un comité de arbitraje suele estar compuesto de tres funcionarios del gobierno, uno de los cuales actúa como director. Aún cuando un caso es aceptado, los árbitros a menudo presionan para lograr un acuerdo entre las dos partes, antes que pronunciar resoluciones a favor de los trabajadores (lo que probablemente resulte atractivo para el empleador, quien tiene los recursos para seguir adelante con el proceso legal).[238] Además, la profesionalidad y imparcialidad de los árbitros han sido cuestionados repetidamente por trabajadores y abogados por igual. Un juez observó que los comités de arbitraje de conflictos laborales "deben ocuparse de otros

238. Mary E. Gallagher. 2006. *"Mobilizing the law in China: 'informed disenchantment' and the development of legal consciousness"*, Law and Society Review 49(4), p. 801.

problemas… y están presionados por las empresas en el momento de expedir [resoluciones]".[239]

A los mediadores laborales, en contraste con los jueces, no se les pide una formación rigurosa en una escuela de Derecho acreditada, aunque se prefiere que tengan experiencia judicial relevante y altas calificaciones. Basándose en sus observaciones en Beijing, Shanghai y Shenzhen, el académico en leyes Aaron Halegua concluyó: "Estos funcionarios, a quienes se les paga un salario fijo independientemente de cuántos casos procesen, prefieren trabajar en la menor cantidad de casos posibles, y se concentran en convencer a cada trabajador que se acerca a su oficina de no presentar su demanda".[240] De un modo similar, Virginia Harper Ho descubrió que el personal gubernamental de las oficinas de empleo de Guangzhou suelen disuadir a los trabajadores "dándoles información errónea o exigiéndoles que retiren sus demandas."[241] El objetivo principal, aparentemente, era apaciguar los conflictos laborales y preservar la apariencia de estabilidad económica y social.

El veredicto

Después de tres meses, el 28 de junio de 2011, Chunhua recibió la decisión de los árbitros. Había perdido. "Como yo lo veo, los ár-

239. Citado en Feng Chen y Xin Xu. 2012. "Poder judicial activo: Desmantelamiento judicial de la acción colectiva de los trabajadores en China", *El Diario de China* 67 (enero), p. 97.

240. Aaron Halegua. 2008. "Getting paid: Processing the labor disputes of China's migrant workers," *Berkeley Journal of International Law* 26(1), pp. 264-65. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133731

241. Virginia E. Harper Ho. 2009. *"From contracts to compliance? An early look at implementation under China's new labor legislation", Columbia Journal of Asian Law* 23(1), p. 54. Disponible en: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1432708

bitros no cumplieron con su responsabilidad de investigar el trato al personal de Foxconn. Determinaron que el cambio de condiciones de empleo fue 'razonable y lícito'; están a favor de la empresa. Estoy decidida a llevar a juicio a Foxconn", remarcó Chunhua. Cuando así lo hizo, el juez ratificó la decisión original del arbitraje y se resolvió a favor de Foxconn. El juez anunció que "no hay suficiente evidencia para establecer una relación causal entre los problemas de salud y las prácticas empresariales".

"La nueva ley laboral dice muy poco cuando se trata de regular el comportamiento de las compañías. En retrospectiva, el día que dije 'no' a mudarme con el traslado a Yantai, fui destinada a irme sin un centavo. Mis colegas, muchos de ellos casados con chicos en edad escolar en Shenzhen, renunciaron sin ningún tipo de indemnización. ¿Por qué? Nuestros hogares están aquí. No podemos dejar todo y empezar todo de cero como si nada", reflexionó Chunhua.

Chunhua insistió para llegar a un segundo juicio. Una investigación entre 2009 y 2011 descubrió que los trabajadores disgustados con frecuencia rechazan las decisiones de los arbitrajes y apelan a instancias judiciales superiores, cuando perciben que la indemnización y otros fallos dictados por los árbitros son significativamente menores que lo que creían que la ley laboral les garantizaba.[242] Dentro de los quince días posteriores a la decisión, los trabajadores tienen el derecho a solicitar un juicio por el conflicto original. Dichas solicitudes se han hecho cada vez más comunes. Si cualquiera de las partes está insatisfecha con el veredicto, puede apelar a una instancia superior, cuya decisión es definitiva.

El 19 de abril de 2012, a Chunhua se le notificó el resultado: Foxconn no tenía ninguna responsabilidad por sus "problemas personales

242. Feng Chen y Xin Xu. 2012. "Poder judicial activo: Desmantelamiento judicial de la acción colectiva de los trabajadores en China", *El Diario de China 67* (enero), p. 96.

de salud". En este veredicto final, el juez dictaminó que no tenía derecho a una indemnización.

En el desarrollo del largo proceso legal, en ningún momento los sindicatos oficiales tomaron posición para mediar o salvaguardar los derechos de Chunhua. "Acudí al Centro de Atención al Empleado a principios de octubre de 2010 para pedir ayuda al sindicato. La empleada que me atendió me mandó de vuelta con mis supervisores, con quienes yo tenía fuertes diferencias. En ese momento, me sentí indefensa".

En teoría, los trabajadores como Chunhua deben ser indemnizados. Ante la liquidación de un contrato o ante un despido sin causa, los empleadores están obligados a pagar indemnización. Comparada con la Ley de Trabajo de 1995, la Ley de Contrato de Trabajo[243] de 2008 fortalece el efecto disuasivo de potenciales sanciones, al especificar el monto de las multas y penalidades. Por ejemplo, se hace responsable a los empleadores de pagar doble salario, hasta doce meses, si es que no han firmado un contrato después del primer mes de empleo. Cuando un contrato de tiempo determinado expira y no es renovado, los empleadores deben pagar una indemnización de acuerdo a los años de servicio. En la práctica, la ley es difícil de ejecutar.

En los niveles locales, los funcionarios fuerzan las normas y los reglamentos principalmente para obedecer a sus propios intereses económicos y políticos. Bajo las políticas de descentralización fiscal y administrativa, los Estados locales son conducidos a retener presupuestos y a acumular recursos antes que a poner en práctica las leyes y normativas laborales. La intensa competencia entre localidades por atraer inversiones extranjeras ha derivado en una aplicación "flexible" de las leyes del trabajo. Existe un profundo

243. La Ley de Contrato de Trabajo de la República Popular China fue promulgada el 29 de junio de 2007 y entró en vigor el 1 de enero de 2008. Texto completo en inglés disponible en: www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2009-02/20/content_1471106.htm

conflicto institucional entre la legitimación legalista y la acumulación local, dejando los derechos legales de los trabajadores desprotegidos.[244] Las instancias legales de menor grado están sujetas a la financiación y a las decisiones de los gobiernos locales. Los jueces carecen de autonomía e independencia para defender la ley, especialmente en aquellos casos en que el veredicto contradice intereses poderosos. A pesar de que los tribunales inferiores están acudiendo cada vez más a otros tribunales del mismo rango por asesoramiento en la toma de decisiones legales complejas –existe un desarrollo impresionante de "trabajo horizontal en red" entre los tribunales para la promoción de innovaciones legales– aún persiste la interferencia externa y extensa de los tribunales de mayor rango y funcionarios del partido.[245] Bajo estas circunstancias, los derechos de los trabajadores muchas veces mueren en las puertas de los juzgados.

Las reformas legales en China

En la China contemporánea, la promoción del "estado de derecho" por parte del Gobierno central ha inspirado a los ciudadanos a usar las nuevas disposiciones legales para defender sus derechos e intereses. Desde finales de los setenta, Deng Xiaoping y sus seguidores se han esforzado por legitimar al Gobierno reemplazando el enfoque de la lucha de clases por la ley y las instituciones como arena para la regulación de los conflictos.[246] Entre 1978 y 1995, fueron

244. Ching Kwan Lee. 2007. *Against the law: labor protests in China's rustbelt and sunbelt*. Berkeley: University of California Press.
245. Benjamin L. Liebman. 2007. *"China's courts: restricted reform", China trimestral* 191, pp. 620-38.
246. Neil J. Diamant, Stanley B. Lubman y Kevin J. O'Brien. 2005. *Engaging the law in China: state, society, and possibilities for justice*. Stanford, California: Stanford University Press.

promulgadas 49 leyes y normativas laborales, incluyendo la Ley Nacional de Trabajo, que entró en vigencia el 1 de enero de 1995.[247] Las nuevas disposiciones legales, puestas a prueba por los trabajadores en los comités de arbitraje y los juzgados para conflictos laborales, y particularmente sus triunfos, a pesar de ser limitados, han contribuido a elevar la conciencia de los trabajadores sobre sus derechos laborales.[248] Específicamente, los trabajadores raramente han triunfado en revertir los despidos, pero la mediación y el arbitraje han asegurado, en algunas ocasiones, el incremento de los importes de los pagos y beneficios para los despedidos.

Los conflictos laborales sometidos al arbitraje crecieron desde mediados de la década del noventa con los despidos en gran escala de los trabajadores estatales, como consecuencia de la privatización de pequeñas y medianas empresas chinas, rompiendo el contrato social que había asegurado el empleo de por vida a los trabajadores del sector estatal desde los años cincuenta. No sólo los trabajadores urbanos (incluyendo aquellos que habían perdido su empleo) sino también los trabajadores migrantes fueron incentivados a utilizar las nuevas disposiciones legales para defender sus derechos junto con las protestas y otras medidas de acción directa. El total de conflictos laborales aceptados para el arbitraje a nivel nacional fue de 48.121 casos en 1996, alcanzando los 120.191 en 1999, que implicaron a más de 470.000 trabajadores afectados (incluyendo trabajadores migrantes locales y rurales de firmas de varios tipos de propiedad).[249]

247. Isabelle Thireau y Hua Linshan. 2003. *"The moral universe of aggrieved Chinese workers: workers' appeals to arbitration committees and letters and visits offices", El Diario de China 50* (julio), p. 85.

248. Ver, por ejemplo, Mary E. Gallagher y Baohua Dong. 2011. *"Legislating harmony: labor law reform in contemporary China"*, en *From iron rice bowl to informalization: Markets, workers, and the state in a changing China*, editado por Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee y Mary E. Gallagher. Ithaca, NY: Cornell University Press, pp. 36-60.

249. *Anuario estadístico del trabajo en China 2012*. 2013. "Conflictos laborales aceptados y establecidos por región" Beijing: China Statistics Press, pp. 352-53.

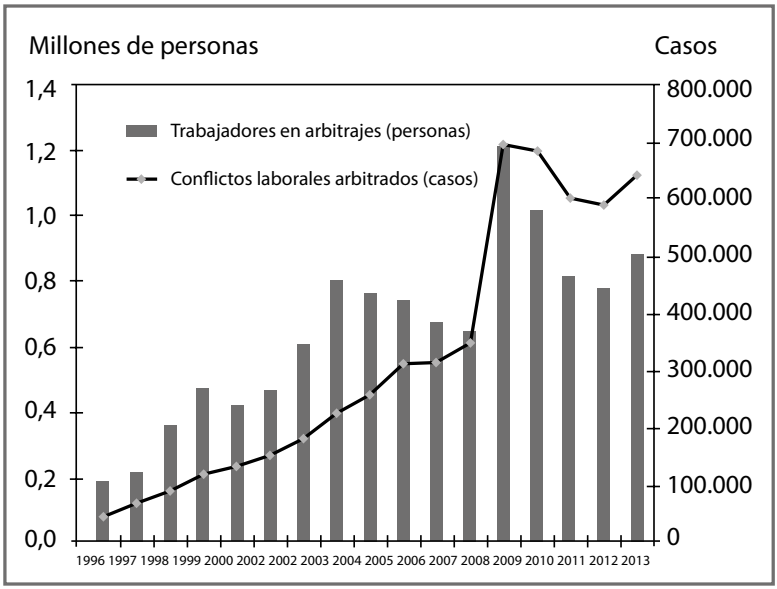
Los casos laborales ingresados en los comités de arbitraje y en tribunales se dispararon durante la recesión económica de 2008-2009, debido al crecimiento de las disputas por cesación de pagos de salarios y despidos. Es más, desde el 1 de mayo de 2008, la Ley de Mediación del Conflicto Laboral y Arbitraje determinó la gratuidad del arbitraje para todas las partes[250], y extendió el plazo de prescripción para la presentación de casos de dos meses a un año, incentivando de este modo a los trabajadores a someter sus problemas al arbitraje. En particular, los trabajadores que sufren retrasos en sus fechas de pago fueron los mayores beneficiarios de la extensión del límite de tiempo para presentar demandas.[251] Los conflictos laborales arbitrados alcanzaron un pico de 693.465 casos afectando a más de 1,2 millones de trabajadores en todo el país en 2008. A partir de ahí, los casos nuevos aceptados para arbitraje cayeron a 600.865 en 2010 y luego a 589.244 en 2011, en los que el 80% de las disputas principales fueron por remuneraciones (salarios básicos o horas extra impagadas), indemnizaciones por seguridad social (incluyendo pensiones, indemnizaciones por daños y enfermedades profesionales, gastos médicos y otros beneficios sociales), y relaciones de empleo (como la rescisión de contratos laborales).[252] En años recientes, los gobiernos locales han conducido a los trabajadores a resolver sus conflictos a través de la mediación en el mismo lugar de trabajo y otros medios informales y, por ende, disminuyendo la cantidad de casos de arbitraje (ver cuadro 8.1).

250. Las oficinas de empleo cobraban a los querellantes por el arbitraje, con honorarios determinados por las autoridades locales. A mediados de los años 2000, la "cuota de presentación" era al menos de 300 yuanes en Beijing y Shanghai, aproximadamente un salario mensual para un típico trabajador migrante de fábrica.

251. La Ley de Mediación del Conflicto Laboral y el Arbitraje del Pueblo de China fue promulgada el 29 de diciembre de 2007 y entró en vigencia el 1 de mayo de 2008. Texto completo en inglés disponible en: www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2009-02/20/content_1471614.htm

252. *Anuario Estadístico del Trabajo en China 2012*. 2013. "Conflictos laborales aceptados y establecidos por región", pp. 352-53.

Gráfico 6
Conflictos laborales sometidos a arbitraje en China, 1996-2011



Fuente: *Anuario Estadístico del Trabajo en China 2012* (2013: 352-53).

Muchas empresas han fracasado en establecer mecanismos efectivos de demanda para resolver problemas laborales y, como resultado, los conflictos se han intensificado. Como hemos visto, aparentemente Foxconn se ha negado a negociar de buena fe con los trabajadores afectados. Ni siquiera estuvo presionada para hacerlo por el sindicato de la empresa.

"Un despido arbitrario"

Cuando Foxconn decidió rediseñar el mapa de su imperio manufacturero en China, sus trabajadores fueron trasladados como cualquier otra mercancía. Pero este proceso, como otras prácticas laborales, no se dio sin resistencia. Xie Mingli, un graduado universitario en ingeniería industrial y gerente en el departamento de personal de Foxconn Longhua, protestó por su "despido improcedente" en abril de 2011. Se negó a ser transferido desde Shenzhen a la planta de iPad de Chengdu en Sichuan. "Tras graduarme en un programa de cuatro años de duración en la Universidad de Zhengzhou en la provincia de Henan, partí para el sur en julio de 2003. En Shenzhen, me reuní con mi hermana y mi madre que ya habían emigrado antes". En agosto de 2008, encontró trabajo en Foxconn –esperaba, en una empresa más grande, tener la posibilidad de ampliar sus perspectivas profesionales–.

Mingli era responsable del reclutamiento de personal y trabajo administrativo adicional. En 2010 se conformó formalmente el grupo de negocios del iPad. "Asistía a los gerentes ejecutivos del IDSBG (Innovation Digital System Business Group) en el diseño de los planes de reclutamiento de Longhua". Y agrega que "el número de nuevos trabajadores siguió creciendo a pesar de la creciente preocupación de los medios por los suicidios en Foxconn". Más tarde, en diciembre, cuando la línea de montaje de iPad se

abrió por completo en Chengdu, Mingli viajó a la nueva planta por un requerimiento de "breve asistencia". En marzo de 2011, tras finalizar la campaña intensiva de reclutamiento en la planta de Chengdu, regresó a Shenzhen. "Pero fui repetidamente presionado a renunciar a menos que accediera a trasladarme a Chengdu, donde se necesitaban gerentes de recursos humanos con experiencia. Estaba fuertemente en desacuerdo", recordó Mingli.

El 30 de marzo de 2011, Mingli se quejó ante la oficina municipal de trabajo por la violación de la Ley de Contrato de Trabajo por parte de la empresa. Entonces, los funcionarios del gobierno contactaron a Foxconn y la dirección del Departamento de Recursos Humanos reaccionó inmediatamente ordenando al oficial de seguridad de datos que desactivase la tarjeta de identidad laboral de Mingli. Éste contó que "el 1 de abril, a las 7:40 de la mañana, me prohibieron entrar a Foxconn Longhua. Llamé a la policía". El 2 de enero, Foxconn acusó a Mingli por abandono del puesto de trabajo y lo despidió.

A los treinta años, Mingli fue despedido. En nuestra entrevista, admitió que en el último año había cambiado de parecer, en particular tras moderar un foro online para "Los amigos de Foxconn", tras la ola de suicidios de la primavera de 2010. "Aconsejamos a los trabajadores jóvenes que están angustiados, los que tienen entre dieciséis y diecisiete años. Insistimos en que los trabajadores tienen derechos y merecen un trato justo y digno. Esta vez debo resguardar mis propios intereses y derechos", nos dijo Mingli con una amarga sonrisa. "La gerencia fabricó mi registro de asistencias como un pretexto para deshacerse de mí sin pagarme un centavo. Cuando Foxconn se deshace de sus empleados, lo hace porque no nos considera seres humanos. Yo decidí darles batalla".

"Exijo una indemnización"

La Ley de Contrato de Trabajo de 2008 establece que el monto de la indemnización se calcula sobre el salario real, incluyendo horas extra, premios, subsidios y años de antigüedad. Los empleadores que dan término al contrato de manera ilegal deben pagar doble indemnización en compensación. Consecuentemente, Mingli demandó a Foxconn a que lo indemnice de la siguiente manera: primero, indemnización por despido por dar por finalizado el contrato de trabajo, es decir, 19.815 yuanes (un salario promedio de 6605 yuanes mensuales por tres años de servicio); segundo, una multa equivalente a la indemnización por despido, en este caso, 19.815 yuanes; tercero, el pago del salario correspondiente a marzo de 2011, premios y pagos de transporte (entre Shenzhen y Chengdu). El monto total de la indemnización es de 68.590 yuanes. Nos explicó su demanda: "Yo no reclamo mi reincorporación. Reclamo mi indemnización. No me interesa seguir trabajando en una empresa así. Un cambio significativo del lugar de trabajo o de las tareas a realizar debería hacerse con mi consentimiento. Pero Foxconn cree que puede hacer lo que le da la gana. Sólo quiero que Foxconn sepa que no puede hacer eso".

El 25 de mayo de 2011, el comité de arbitraje de la municipalidad de Shenzhen Bao'an se preparó para emitir su fallo. "Foxconn ha cultivado buenas relaciones con la oficina de trabajo. No soy muy optimista sobre el resultado", dijo Mingli. Los árbitros tomaron por auténtico el registro de tiempo de trabajo presentado por Foxconn. "Perdí". La nueva ley había incrementado el costo empresarial por desobediencia. Pero en el caso de Mingli como en tantos otros, la empresa fue capaz de evadir la letra y el espíritu de la ley con total impunidad.

"Nadie se atreve a salir de testigo o a arriesgar su trabajo por mí", nos dijo Mingli. Tras discutir el caso con el abogado Guan, Mingli decidió: "Debo contar sólo conmigo mismo". En su último día de

trabajo, los guardias de seguridad lo detuvieron antes de ingresar por la puerta principal sur. Le quitaron su tarjeta de personal a la fuerza. "Y yo les tomé fotos con mi móvil". Mingli nos las mostró.

El juicio se llevó a cabo el 19 de agosto de 2011. Pasaron tres meses. El 15 de noviembre, Mingli recibió el veredicto. "Estoy decepcionado. Si bien la justicia me dio 34.956 yuanes como indemnización por daños, fue sólo la mitad de lo que reclamé. Este pequeño monto no significa nada para una gran corporación como Foxconn".

Tanto Mingli como Foxconn apelaron a los tribunales superiores. "El juez desestimó los argumentos a mi favor y sostuvo el veredicto", nos dijo Mingli. En enero de 2012 Foxconn pagó la multa para resolver la demanda.

"La batalla desigual"

Sin empleo por diez meses, Mingli quedó exhausto por la desigual batalla. "Hice lo mejor que pude. Desde mi punto de vista, el balance es negativo". Las cuestiones de legalidad se debaten entre adversarios en los tribunales. "Pero la verdadera cuestión es la falta de unidad de los trabajadores y de fuerza colectiva. Si nos apoyáramos unos a otros, no seríamos tan fácilmente marcados ni arbitrariamente eliminados, tachados de rebeldes y desechados. Cuando nos obligan a demandarlos, incluso si ganamos, somos en realidad los perdedores. Tenemos que invertir la correlación de fuerzas en el lugar de trabajo", reflexionó Mingli.

"No tenemos más alternativa que tomar un camino costoso. El sindicato de Foxconn es una fachada política utilizada para legitimar a la gerencia a los ojos de los clientes de la empresa y de los funcionarios públicos. ¿Cómo podemos confiar en la presidenta del sindicato como mediadora cuando ella es asistente especial del

CEO? Usar la ley como una herramienta es un remedio. Pero lo que he estado buscando es más proactivo… una genuina organización de trabajadores que construya poder para los obreros". Finalmente, Mingli concluyó que "la acción colectiva de los trabajadores y su capacidad constructiva es fundamental para el progreso social, y debería ser un complemento de las reformas legales que están en marcha".

Un trabajador gravemente herido sin indemnización

Al momento de escribir este libro, más de dos años habían pasado desde el accidente industrial de octubre de 2011 en el que Zhang Tingzhen quedó gravemente herido. Repetidos intentos de responsabilizar a Foxconn por el accidente, que los padres aseguran podría haber sido prevenido, fueron rechazados.

Foxconn entregó en el juicio un contrato de trabajo que proclamaba que pertenecía a Tingzhen. Muestra que el número de personal de Tingzhen era el F6203046, y que había sido contratado por la Jizhun Precision Industry Company en Huizhou, y no por la Hongfujin Precision Industry Company de Shenzhen, la empresa registrada como entidad de negocios en Shenzhen, es decir, Foxconn Longhua. Ambas empresas son directamente regidas por Foxconn en la región del Delta del Río Perla, en la provincia de Guangdong. Huizhou limita con la capital de la provincia de Guangzhou al Oeste y con Dongguan y Shenzhen al Sudoeste. "Mi hijo trabajó en Shenzhen desde el primer día que fue al Centro de Reclutamiento de Longhua para la entrevista. ¿Cómo pueden ellos [los gerentes de recursos humanos de Foxconn Longhua] decir que él estaba contratado en Huizhou?", nos dijo Guangde con furia.

Para defender los derechos de su hijo, Guangde presentó una demanda de arbitraje laboral contra Foxconn Longhua en Shenzhen. La primera audiencia ante el comité local tuvo lugar en Shenzen el 30 de octubre de 2012. Con ira contenida y desesperado ante la negativa de Foxconn a hacerse responsable y a pagar la indemnización correspondiente, el padre de Tingzhen les mostró a los funcionarios de arbitraje del gobierno local una gran botella de vidrio con un hueso que le fue extraído a su hijo de su cráneo destrozado.

El 3 de diciembre de 2012, Guangde recibió una declaración de cinco páginas del comité de arbitraje. Los árbitros sentenciaron negando la existencia de una relación laboral entre Tingzhen y Foxconn Longhua (Hongfujin Precision Industry Company). La investigación oficial avaló los argumentos de la empresa y, como establecía el contrato de trabajo producido por la empresa, que Tinzhen había sido contratado por la fábrica situada en Huizhou (Jizhun Precision Industry Company). Aunque el accidente laboral había ocurrido en la fábrica de Shenzhen, Foxconn Longhua no debió hacerse responsable de la indemnización.

Guangde apeló al tribunal: "¿El contrato de trabajo está falsificado? Desde el primer día de trabajo (4 de agosto de 2011) al momento del accidente (26 de octubre de 2011), Tingzhen trabajó en la planta de Shenzhen Longhua. Por esto es que mi hijo debe recibir tratamiento médico y una indemnización por accidente de trabajo aquí mismo de acuerdo a las reglas locales. ¡Lo que Foxconn le hizo a mi hijo viola las normas sociales y carece de toda moralidad y humanidad!", alegó Guangde frente a los jueces.

El abogado de Foxconn, Wei Bing, argumentó que Tingzhen había trabajado en la planta de Shenzhen Longhua por 84 días, tiempo en el que su salario y beneficios fueron pagados por una cuenta de débito por parte de la Jizhun Precision Industry Company, basada en Huizhou, provincia de Guangdong. Guangde denunció enojado esa "trampa del contrato de trabajo de Foxconn".

Tingzhen no fue legalmente reconocido como empleado de Foxconn Longhua. La Hongfujin Precision Industry (Shenzhen) no es responsable de su accidente. El argumento de los árbitros oficiales es que Foxconn –aún siendo el empleador– no debe ser hecho responsable de pagar la deuda de acuerdo a las tarifas de Shenzhen en lugar de las de Huizhou.

La agobiante experiencia de la familia Zhang revela el desgaste que genera la vía legal, drenando las energías de la familia en la lucha por proteger a Tingzhen. Si bien hay un comité de mediación de la empresa como parte de la jerarquía del sindicato, rara vez es utilizado por los trabajadores de Foxconn, incluso cuando pretenden llegar a un acuerdo con el empleador. "Los dirigentes del sindicato de la compañía nos sugirieron que 'volvamos' a Huizhou y tomemos la vía legal. Esto es totalmente irracional. Queremos justicia". Guangde exigió la atención inmediata del gerente ejecutivo de Foxconn Longhua para rectificar el asunto como un asunto laboral.

Junto a su esposa e hija, Guangde cuida a Tingzhen a tiempo completo, mientras trabaja en la demanda contra Foxconn Shenzhen. ¿Hay alguna posibilidad de que los Zhang ganen esta batalla legal? Las dificultades que los trabajadores afectados y sus familias enfrentan buscando justicia, a través de un camino costoso en tiempo y dinero, están claramente reflejadas en este caso.

¿Nuestro sindicato?

En el transcurso de los prolongados juicios, las familias de Chunhua, Mingli y Tingzhen han aprendido mucho acerca de la debilidad fundamental del sindicato de Foxconn. Una y otra vez, los mecanismos diseñados explícitamente para la mediación del conflicto laboral y el tratamiento de las reivindicaciones en el lugar

de trabajo fueron manipulados por los gerentes, quienes actuaron a la vez como personal del sindicato. "La comunicación abierta y directa entre los empleados y la gerencia es el medio más eficiente para identificar y resolver los problemas de trabajo y para la construcción de una empresa armoniosa", aseguró un informe de Foxconn de 2008, publicado poco después de la aprobación de la Ley de Contrato de Trabajo de China.[253] Aún así, desde 1998 hasta 2006, Foxconn, como muchas otras empresas de capital extranjero, evadió sus responsabilidades básicas respecto a la legislación china al no permitir la formación de un sindicato. Fue sólo después de la aparición de un informe en un periódico británico exponiendo las condiciones de la "explotación del iPod" en la fábrica de Foxconn Longhua que producía el reproductor de música de Apple, que la prensa china abordó el problema del trato laboral abusivo, los bajos salarios y las largas horas de trabajo.[254] Foxconn respondió entonces estableciendo una representación sindical en toda la compañía para el último día de 2006.[255] Tomando total control sobre el nuevo sindicato, el CEO de Foxconn Terry Gou ordenó a su asistente personal, Cheng Peng, convertirse en la presidenta del sindicato. Desde entonces ella ocupa ese rol.[256]

La lucha de los empleados de Foxconn para defender sus derechos es ilustrativa de la experiencia de muchos trabajadores chi-

253. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2009. "2008 Informe anual de responsabilidad social y ambiental", p. 16. Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual

254. Periodistas Sin Fronteras. 4 de septiembre de 2006. "Foxconn retira las demandas control a dos periodistas de *Noticias Empresariales de China*" Disponible en: http://en.rsf.org/china-foxconn-drops-lawsuit-against-two-04-09-2006,18691.html

255. Confederación Sindical Internacional (CSI) / Federación Sindical Global (FSG). Oficina Intermediaria de Hong Kong. 2 de enero de 2007. "La FSCh (Federación Sindical China) creó un sindicato de Foxconn el ultimo día del año 2006" Disponible en: www.ihlo.org/LRC/ACFTU/030107.html

256. *Semanario Foxconn*. 25 de noviembre de 2010. "Entrevista con Chen Peng: 'Donde haya un problema, busca al sindicato' [*you kunnan, zhao gonghui*]" Versión impresa, pp. 1-2 (en chino).

nos en grandes empresas. La socióloga Anita Chan describió a los sindicatos de las empresas chinas como "peor que débiles" y "una parte integral de la dirección de la fábrica".[257] Desde los noventa, la campaña desde el Estado para conformar sindicatos de empresa o de base se ha acelerado cada vez que las relaciones laborales aumentaron su conflictividad. La Federación de Sindicatos de China (FSCh), cuya fortaleza estaba centrada en las empresas estatales desde la década del cincuenta, fue dejada de lado con las reformas de mercado. La FSCh perdió al menos 17 millones de afiliados entre 1997 y 2000, momento en que un gran número de pequeñas y medianas empresas estatales fueron privatizadas, reestructuradas o quebradas, y muchísimos trabajadores estatales fueron despedidos.[258] El Estado chino y la burocracia sindical entonces buscaron a las grandes empresas extranjeras para su sindicalización.

Desde diciembre de 2009, "los sindicatos fueron organizados en 92% de las quinientas compañías del *ranking* de *Fortune* que operan en China", [259] incluyendo a Foxconn con su millón de trabajadores. Para enero de 2012, la Federación de Sindicatos de China tenía una afiliación total de 258 millones, [260] de los cuales el 36% (94 millones) eran trabajadores rurales migrantes.[261] La cifra

257. Anita Chan. 2011. "Las huelgas en las industrias de exportación de China desde una perspectiva comparativa", *El Diario Chino 65* (enero), p. 42.

258. Rudolf Traub-Merz. 2012. "Federación de Sindicatos de China: Estructura, funciones y el desafío de la negociación colectiva", en *Democracia industrial en China: Con estudios complementarios sobre Alemania, Corea del Sur y Vietnam*, editado por Rudolf Traub-Merz y Kinglun Ngok. Beijing: Prensa de las Ciencias Sociales de China, p. 28. Disponible en: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/china/09128/09128-english%20version.pdf

259. Mingwei Liu. 2011. "'Donde hay trabajadores, debería haber sindicatos': La organización sindical en la era del empleo informal", en *From iron rice bowl to informalization: Markets, workers, and the state in a changing China*, editado por Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee y Mary E. Gallagher. Ithaca, NY: Cornell University Press, p. 157.

260. *Anuario Estadístico del Trabajo en China 2012*. 2013. "Afiliación sindical en sindicatos de base por región", Beijing: Pensa de Estadísticas de China, p. 405-6.

261. *Xinhua*. 7 de enero de 2012. "20% de los chinos se afilia a un sindicato" Disponible en: www.chinadaily.com.cn/china/2012-01/07/content_14400312.htm

supera a los 176 millones de trabajadores que tiene la Confederación Sindical Internacional en 156 países y territorios excluyendo China.[262] También revela que la afiliación sindical entre los trabajadores rurales migrantes ha quedado atrás frente a los trabajadores con registro urbano. Esto se debe en parte a que muchos trabajadores rurales migrantes trabajan en pequeñas y medianas empresas o en la economía informal (como vendedores ambulantes por cuenta propia), sin ningún tipo de representación.

Las robustas estadísticas chinas de afiliación sindical contrastan con el grado de afiliación sindical a nivel mundial, incluyendo Europa, los Estados Unidos y Australia, donde la sindicalización decae año tras año de forma continuada. Sin embargo, la dependencia operativa y financiera que existe con la gerencia empresarial socava duramente la capacidad de los sindicatos de empresa de representar a los trabajadores.[263] El sindicato de Foxconn es un ejemplo de este patrón estructural.

El sindicato de empresa de Foxconn

El sindicato de Foxconn copia la jerarquía de la compañía, desde las cadenas de montaje, unidades y grupos empresariales, hasta el nivel administrativo. En repetidas ocasiones los trabajadores nos contaron que el departamento de Recursos Humanos es el sindicato. Su parecer encierra una profunda verdad sobre la subordinación del sindicato a la empresa.

Li Xiaoxiang, una trabajadora de diecisiete años, dijo que "el sindicato suele organizar excursiones, caminatas, salidas de pesca,

262. Confederación Sindical Internacional. 2013. "Libreta de direcciones" Disponible en: www.ituc-csi.org/?page=abook

263. Tim Pringle. 2011. *Trade unions in China: The challenge of labour unrest*. Abingdon, Oxon: Routledge.

canto, baile, torneos de básquet y búsqueda de parejas el día de San Valentín". Y agregó: "Esto puede ayudarnos a los trabajadores a distendernos hasta cierto punto. Sin embargo, nosotros estamos exhaustos por el trabajo". Las actividades más frecuentemente organizadas por el sindicato son las competiciones de sellado de cajas. Xiaoxiang explicó que "el sellado de cajas se hace después de que los productos son empaquetados; las cajas se sellan. Esta es una actividad de la cadena de montaje. La competición es ver quién puede hacerlo más rápido". El apenas disfrazado juego para aumentar la productividad está encuadrado dentro de una actividad de construcción de equipo. Añadió: "Yo diría que el sindicato no actúa acorde a las necesidades de los trabajadores; en cambio, las actividades [que organiza el sindicato] están basadas en las necesidades de la empresa".

En mayo de 2010, en el auge de los suicidios, Foxconn puso una "línea de ayuda directa"; primero, en las plantas de Shenzhen, y luego en todas las fábricas de la empresa a través de China. Los trabajadores pueden llamar al 78585 –el equivalente fonético de la línea directa en mandarín es: "Por favor, ayuda, ayuda"–. Durante la fase piloto en mayo de 2010, la empresa informó haber recibido 710 llamadas, "incluyendo dieciséis que plantearon la intención de suicidarse".[264] La línea directa y el servicio de asistencia de la compañía en el Centro de Atención al Empleado continúa en funciones. Si algún trabajador presentaba alguna queja, su identidad era informada a la gerencia. Desde que supieron de esta violación a su privacidad, los trabajadores han comenzado a dudar antes de utilizar los servicios de asistencia. Se burlan del "centro de cuidado" de la empresa, llamándola "centro de supervisión" y a la línea directa interna de "línea directa a la gerencia".

264. *Xinhua*. 25 de mayo de 2010. "Otro empleado de Foxconn cae a la muerte en la fábrica de Shenzhen" Disponible en: http://news.xinhuanet.com/english2010/china/2010-05/25/c_13313857.htm

Si la línea directa era de poca ayuda para los trabajadores que buscaban ayuda, sí ayudó a Foxconn a crear una impresión de compromiso con la seguridad de sus trabajadores, mientras que incrementó el control de la gerencia sobre los trabajadores. La mayoría de los obreros percibe al sindicato o bien como "poco confiable" o como "inútil", cuando se trata de negociar salarios y beneficios, indemnizaciones por accidentes de trabajo, términos del contrato de trabajo y acuerdos en los conflictos laborales. Si los empleados están sufriendo, buscan ayuda en sus propios amigos y familia, grupos no gubernamentales de defensa de los derechos laborales y otros partidarios cuando es posible. El sindicato de Foxconn es un sindicato sólo de nombre.

La ausencia de un sindicato efectivo significa que las expectativas de los trabajadores en cuanto a la protección de sus derechos permanecen muy bajas. En la fábrica de Longhua en Shenzhen, el sindicato de Foxconn suele organizar concursos de oratoria pública para promocionarse a uno mismo y a la compañía. Con una monumental insensibilidad en medio de la ola de suicidios y conflictos laborales, en agosto de 2010, el tema propuesto fue: "Amo la empresa, la empresa me ama". En Foxconn Chengdu (donde se estableció el sindicato en marzo de 2011) y en Foxconn Wuhan (donde se estableció el sindicato en septiembre de 2011), competiciones similares fueron organizadas con el mismo lema. La declaración de principios del sindicato de Foxconn dice a los trabajadores: "Donde haya un problema, busca al sindicato". La mayoría de los trabajadores no le encuentra mucho sentido a hacerlo.

Sindicatos y protección de derechos

Los sindicatos chinos tienen una fuerte presencia en las grandes empresas públicas y privadas. Sin embargo, los sindicatos de

empresa en China mantienen un comportamiento servil con la gerencia, dejando a los trabajadores sin representación efectiva y dándole la espalda a aquellos que inician litigios como ya contamos anteriormente. Bajo la presión pública, en febrero de 2013, Foxconn proclamó que los empleados tendrían elecciones genuinas para conformar su representación. En mayo de 2013, la Asociación por el Trabajo Justo celebró el hecho de que en tres grandes fábricas de Foxconn (Longhua, Guanlan y Chengdu) "el porcentaje de representantes de los trabajadores en los comités de empresa principales se había incrementado significativamente".[265] Haciéndose eco del informe, Foxconn declaró oficialmente que su sindicato "se ha expandido desde cuatro representantes (en 2007) a 23.000… El porcentaje de afiliación alcanza ahora el 92.94%" de su masa laboral total en China.[266] Pero ni los mecanismos electivos del comité ni los derechos y responsabilidades de los representantes de los trabajadores fueron puestos en debate.

No existe un mecanismo efectivo para la resolución de las denuncias en el lugar de trabajo. Los trabajadores afectados, al presentar demandas en los comités de arbitraje locales y en los juzgados, dan cuenta de la legitimidad del rol del Estado; pero al ir creciendo el número de trabajadores decepcionados por un sistema estéril de resolución de conflictos que protege a la gerencia, se agudizan la inestabilidad social y las contradicciones de clase. Paradójicamente, estas crecientes expectativas de los trabajadores de una protección estatal pueden conducir bajo estas circunstancias a un mayor desencanto con el Estado y la gerencia, y a un mayor enojo.

265. Fair Labor Association. Mayo de 2013. "*Second Foxconn verification status report*", p. 4. Disponible en: www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/second_foxconn_verification_status_report_0.pdf

266. Grupo Tecnológico de Foxconn. 2013. "Informe anual de responsabilidad social y ambiental de 2012", p. 14. Disponible en: http://ser.foxconn.com/ViewAnuReport.do?action=showAnnual

Además de las acciones legales en los tribunales, estos últimos años han sido testigos del crecimiento de las protestas individuales y colectivas en Foxconn. La oscilación entre las vías legales y no legales logró en algunas ocasiones movilizar el activismo, mientras que otros han caído en la depresión. Fuera de las vías de resolución de conflictos establecidas por el Estado, los trabajadores han emprendido acciones directas en la lucha por sus derechos e intereses, y a eso nos abocaremos en el capítulo siguiente.

Capítulo 9

Protestas obreras

El 23 de septiembre de 2012, el estruendo de una sirena atravesó la noche en la planta de ochenta mil trabajadores de Foxconn Taiyuan, en el norte de China. No sólo el CEO Terry Gou, sino también el gobernador de la provincia de Shanxi, Wang Jun, y los dirigentes de la ciudad de Taiyuan, fueron despertados. A las tres de la madrugada del 24 de septiembre, cinco mil agentes de la policía antidisturbios, funcionarios de alto nivel del gobierno y personal médico se posicionaron en la fábrica.[267] Durante las siguientes dos horas, la policía tomó el control de los dormitorios y talleres de todo el complejo fabril, deteniendo a los obreros más combativos. Más de cuarenta fueron golpeados, esposados y despachados en una docena de vehículos policiales. Repentinamente, Foxconn anunció un día libre especial para todos sus obreros y empleados de las instalaciones de Taiyuan el 24 de septiembre.[268] El mismo día, el CEO de Apple Tim Cook aseguró que las tiendas "conti-

267. Yan Shuang. 25 de septiembre de 2012. *"Foxconn shuts plant after violence", Global Times.* Disponible en: www.globaltimes.cn/content/735139.shtml

268. David Barboza y Keith Bradsher. 24 de septiembre de 2012. *"Foxconn plant closed after riot, company says", The New York Times.* Disponible en: www.nytimes.com/2012/09/25/technology/foxconn-plant-in-china-closed-after-worker-riot.html

nuarían recibiendo las entregas del iPhone5 regularmente y que los clientes podían seguir comprándolos por Internet y recibir una fecha estimada de entrega".[269] Aparentemente, la continuidad del flujo productivo, la rapidez de los envíos y el tiempo de las entregas eran las mayores preocupaciones de Apple.

Tras la revuelta, Yu Zhonghong, un graduado preuniversitario de veintiún años que había trabajado allí por dos años, escribió una carta abierta al director ejecutivo Terry Gou. El primer párrafo dice así:

Una carta para el CEO de Foxconn, Terry Gou

Si no quiere que lo despierten los ruidos por la noche,
Si no quiere precipitarse constantemente a un avión
Si no quiere volver a ser investigado por
la Asociación por el Trabajo Justo,
Si no quiere que su compañía sea llamada
fábrica de explotación,
Por favor, trátenos con un poco de humanidad.
Por favor, déjenos un poco de autoestima humana.
No permita que sus matones a sueldo disparen
a nuestros cuerpos y pertenencias.
No permita que sus matones a sueldo acosen a las trabajadoras.

269. Apple. 24 de septiembre de 2012. *"iPhone 5 first weekend sales top five million"* Disponible en: www.apple.com/pr/library/2012/09/24iPhone-5-First-Weekend-Sales-Top-Five-Million.html

No permita que sus lacayos traten a cada trabajador
como a un enemigo.
No nos reprenda arbitrariamente, o lo que es peor,
golpee a los obreros
por el más mínimo error.

La airada carta de Zhonghong a Terry Gou continúa:

Debería entender que al trabajar en sus fábricas:
Los trabajadores viven al más bajo nivel,
Soportan el trabajo más pesado,
Ganan los sueldos más bajos,
Aceptan las reglas más estrictas,
Y soportan la discriminación por todos lados.
Aun cuando usted es mi jefe, y yo un trabajador:
Tengo el derecho a hablarle en pie de igualdad.

El sentido en el que se utiliza "derecho" no está estrechamente confinado al ámbito de la legalidad. Los trabajadores chinos de fábricas pertenecientes a cadenas de valor, que soportan la presión de la empresa, del capital global (como Apple) y del Estado (particularmente en las provincias y dependencias de menor nivel), están pidiendo negociar con sus empleadores "en pie de igualdad". Al mismo tiempo que el gobierno busca canalizar el descontento a través de los juzgados, la mayor parte del activismo obrero tiene lugar por fuera de las vías institucionales.

Zhonghong instó a la gerencia ejecutiva y al sindicato de empresa a actuar responsablemente hacia los trabajadores. La carta pública finaliza con tres recordatorios:

1. Por favor, recuerde, de ahora en adelante, tratar a sus subordinados como seres humanos, y exíjales que ellos también

traten a sus subordinados, y ellos a los suyos, y ellos a los suyos, como humanos.

2. Por favor, recuerden de ahora en adelante, aquellos de ustedes que viajan en la nave de los ascensos veloces y ganan salarios altos como el cielo, comparados con los que estamos en la tierra, cambiar su actitud de que lo taiwanés es superior.
3. Por favor, recuerde, de ahora en adelante, reevaluar las responsabilidades del sindicato de empresa para que los comités de empresa genuinos puedan tener un rol apropiado.

En 2010, el Estado chino reconoció la existencia de 180.000 "hechos de masas", tres veces el número oficial de 2003.[270] El alcance y la naturaleza de estos "hechos de masas" no están claramente definidos, pero al ir profundizándose la injusticia económica y la desigualdad social, varios grupos sociales vulnerables, incluyendo a los trabajadores migrantes, han protestado fuera de las vías administrativas y judiciales.

Las medidas de acción directa de los trabajadores toman múltiples formas, incluyendo huelgas, motines, manifestaciones, protestas, amenazas de suicidio masivo, cortes de carretera, sentadas y huelgas de brazos caídos. No existen estadísticas oficiales públicas sobre las huelgas en China, debido a que los trabajadores, incluso la única federación sindical reconocida oficialmente y sus filiales, no tienen garantizado el derecho de huelga.[271] ¿Por qué motivo los trabajadores desarrollaron tácticas organizativas y métodos de negociación colectiva, y cuáles fueron los resultados? ¿Y cuál fue la

270. Feng Shu. 10 de febrero de 2012. *"National conundrum", Global Times*. Disponible en: http://english.peopledaily.com.cn/90882/7725198.html

271. A día de hoy las huelgas de los trabajadores permanecen en una zona gris legal, al no estar ni permitidas ni prohibidas en China. La evidencia empírica muestra que las huelgas y protestas obreras son generalizadas.

reacción de las fábricas, las empresas para las que producen y el Estado local ante la conflictividad laboral?

"Organizados por nuestra cuenta"

En la fábrica de Foxconn Taiyuan, el descontento obrero creció con una serie de conflictos abiertos desde comienzos de 2012. Una huelga tuvo lugar en marzo de 2012 y seis meses después, entre el 23 y el 24 de septiembre, irrumpieron los disturbios en toda la fábrica, impulsando a Zhonghong a enviar la carta arriba citada.

Uno de los compañeros de trabajo de Zhonghong, Shi Huiwen, un obrero de dieciocho años empleado en el procesamiento de metales, nos contó que "tras las vacaciones del Festival de Primavera, los obreros de la cadena de montaje recibimos un aumento salarial de sólo algunas decenas de yuanes hasta un máximo de cien al mes, mientras que nuestros jefes gozaron de aumentos de varios cientos de yuanes y de muchos más beneficios. Estamos enojados por estas políticas salariales injustas". El 13 de marzo, el día de pago, cerca de mil obreros del CCPBG (*Consumer and Computer Products Business Group*) del edificio A9 dejaron sus herramientas reclamando un mayor salario. "Marchamos hacia la puerta principal de la fábrica cantando: *¡Bagong! ¡Bagong!* (¡Huelga! ¡Huelga!)", declaró Huiwen. Un gerente de recursos humanos intentó hablarle a la multitud con un megáfono, sólo para ser callado repetidamente. "Cortamos la calle Wucheng por media hora, interrumpiendo el tráfico y provocando la intervención de la policía y los funcionarios públicos, tanto de la municipalidad de Xiaodian como de la ciudad de Taiyuan".

Los huelguistas querían llamar la atención pública sobre sus demandas. Al llevar su acción colectiva a las calles, alarmaron a las autoridades locales, obsesionadas por la estabilidad. La fuerza po-

licial, apoyando a la dirección de la empresa, rompió rápidamente la línea de un piquete de cincuenta personas y empujó al resto de los trabajadores a volver a la fábrica y a trabajar. Esta demostración de fuerza estatal reveló claramente otra dimensión de la íntima relación entre la corporación y el gobierno local.

Foxconn lanzó entonces una enorme campaña de reclutamiento para preparar la producción de componentes del iPhone en la planta de Taiyuan. Los obreros no ganaron un aumento con su breve huelga. Las protestas por salarios y beneficios, por la aceleración del ritmo de trabajo y el trato humillante a los trabajadores, permanecieron sin resolver. "La comunicación entre los trabajadores y la dirección, en particular de las empresas más importantes de Taiwán pero también las chinas, fue clausurada", relató Huiwen.

En el nivel comercial, el cambio en los requisitos de producción desde el iPhone 4S al iPhone 5 y el incremento en las metas por hora colocó a los trabajadores bajo un estrés aún más intenso. En septiembre, con un récord de pedidos del iPhone 5, las demoras en los envíos se volvieron una fuente de preocupación para Apple y Foxconn. Pero este régimen productivo, firmemente integrado a escala global, también dio a los trabajadores la oportunidad de demostrar su fuerza colectiva.

Alrededor de las once de la noche del 23 de septiembre, "un número de oficiales de seguridad golpearon fuertemente a dos obreros por no mostrar sus credenciales. Los patearon hasta que cayeron al suelo", dijo el testigo Luo Dingguo. Una "pelea sangrienta" entre varios agentes de seguridad y obreros en el dormitorio masculino y los gritos de las víctimas, alertaron a muchos otros en la oscuridad. Dingguo agregó: "Insultamos a los de seguridad y les exigimos que se detuvieran. Éramos más de treinta, ¡por lo que salieron corriendo!".

Pero no por mucho tiempo. Un pelotón de cincuenta agentes de seguridad marchó hacia los dormitorios, enfureciendo a los trabajadores reunidos en asamblea. A la medianoche, decenas

de miles de trabajadores destrozaron las oficinas de seguridad, las instalaciones de producción, autobuses de transporte, motos, coches, comercios y cafeterías en el complejo fabril y en los edificios de dormitorios. Algunos tomaron iPhones de un depósito, donde Zhonghong y sus compañeros realizaban las tareas de su turno nocturno. Muchos otros rompieron ventanas, tiraron abajo las rejas y saquearon los supermercados y almacenes de la fábrica. Los obreros también volcaron coches de la policía y les prendieron fuego. El jefe de seguridad utilizó un patrullero con altavoces para exigir a los trabajadores que pusieran fin a sus "actividades ilegales". La situación se estaba fuera de control y cada vez más obreros se unían a la enardecida multitud.

Zhonghong explicó que "la violencia fue causada por toda la frustración contenida por los malos tratos. La paliza de los guardias de seguridad simplemente prendió la mecha. Verás, en los últimos dos meses, ni siquiera nos pagaron los días de baja por enfermedad". El cada vez más ajustado y acortado ciclo de producción del iPhone ejerció mucha presión sobre los trabajadores y el personal directivo de planta, tanto que los trabajadores no podían siquiera tener un día libre a la semana y hasta los enfermos fueron obligados a continuar el trabajo.

Al mismo tiempo, con la presión de Apple sobre Foxconn para cumplir las metas de producción, las posibilidades de los trabajadores de mostrar su fuerza aumentó. Los obreros interrumpieron el flujo continuo de producción por un día para obligar a negociar a la patronal y a los funcionarios gubernamentales, incluyendo al sindicato local. Sin embargo, no lo lograron.

Justificando el uso de fuerzas paramilitares, Foxconn culpó a los trabajadores, diciendo que en realidad estaban peleando entre ellos. En su declaración, la empresa dijo que: "Una disputa personal entre varios empleados terminó por causar un incidente que implicó a dos mil trabajadores. El motivo de esta riña está siendo investigado por las autoridades locales, pero parece no estar rela-

cionado con el trabajo".[272] La caracterización de Foxconn del problema como "una disputa personal entre varios empleados terminó por echar más leña al fuego", dijo Dingguo. "Foxconn no admitió el maltrato diario de los trabajadores por su fuerza de seguridad, sino que nos endilgó toda la responsabilidad a nosotros. Tampoco hizo rendir cuentas a los supervisores por el incumplimiento de nuestros derechos. En lugar de eso, nos obligó a cumplir plazos extremadamente ajustados". Foxconn dirigió la investigación hacia el "problema personal", lo que se tradujo en la decisión de ignorar las condiciones de trabajo en la planta.

Dingguo observó que los directivos tienen "buenos salarios, familias numerosas y buenas condiciones de vida. Cuando llevan los periodistas de paseo por la planta, les muestran un dormitorio femenino limpio y ordenado de seis personas. ¡Deberían venir a nuestro dormitorio de doce personas para sentir el olor y hablar con nosotros!". Los trabajadores ven rápidamente a través de la hipocresía de los líderes de la compañía.

Foxconn Taiyuan fabrica las carcasas del iPhone y las envía al gran complejo de Zhenghou en la provincia vecina de Henan para el montaje final. No más de dos semanas más tarde, más de tres mil obreros de Foxconn Zhengzhou de la misma división de la empresa protestaron contra los niveles irracionales de control de calidad impuestos por la dirección. Desde fines de septiembre a comienzos de octubre, consumidores en Estados Unidos y en otros lugares se quejaron por rajaduras en las carcasas de una tanda particular del nuevo iPhone 5, lo que condujo a investigaciones de control de calidad del ensamblado final en la planta de Zhengzhou.[273] Los

272. Citado en Cain Nunns. 26 de septiembre de 2012. *"Apple profits unharmed by Foxconn factory riots", GlobalPost.* Disponible en: www.alaskadispatch.com/article/apple-profits-unharmed-foxconn-factory-riots

273. Andrew Grush. 24 de septiembre de 2012. *"iPhone 5's killer new feature: scuffs, scratches and dents", Mobile Magazine.* Disponible en: www.mobilemag.com/2012/09/24/iphone-5s-killer-new-feature-scuffs-scratches-and-dents/

nuevos estándares de calidad contribuyeron a provocar dolores de cabeza y presión ocular en los trabajadores. Li Meixia, de diecinueve años, recordó: "No tuvimos tiempo libre durante las celebraciones del Día Nacional y ahora estamos obligados a arreglar los productos defectuosos. El nuevo requisito de precisión para las pantallas del iPhone 5, medido en dos centésimas de milímetro, no puede ser detectado por el ojo humano. Utilizamos microscopios para controlar la apariencia del producto. Es estricto al límite de lo imposible". El 5 de octubre, un viernes por la tarde, cuando los gerentes de producción le gritaron a los obreros amenazándolos con el despido si no "cooperaban y se concentraban en el trabajo", Meixia y sus compañeras salieron del taller para protestar contra los abusos. Varios obreros fueron castigados por no alcanzar los nuevos estándares de calidad de 0,02 mm y estallaron las peleas entre los trabajadores y los jefes de equipo de control de calidad, con el resultado de peleas masivas y heridos.

En el proceso de fabricación de carcasas, a los trabajadores también se les pidió que utilizaran estuches protectores para evitar rayones en el ultradelgado iPhone 5, y que prestasen atención al más mínimo detalle, en un trabajo en el que la extrema presión y el rápido ritmo siguen siendo la mayor causa de estrés laboral. La huelga en el taller de Meixia paralizó a docenas de líneas de producción en los edificios K y L. Los gerentes ejecutivos exigieron con vehemencia que los trabajadores del turno nocturno se adhirieran a los estrictos niveles de calidad. La breve huelga no tuvo éxito y los trabajadores no consiguieron los periodos razonables de descanso que deseaban.

Los obreros de las plantas de Taiyuan y de Zhengzhou no pudieron coordinar acciones conjuntas, a pesar de jugar roles muy cercanos en la cima de la cadena de producción del iPhone. Enfrentándose al poder unificado de la empresa, con el sindicato controlado por la dirección y el Estado local, las acciones de los

trabajadores fueron de corto plazo y confinadas al propio lugar de trabajo.

Sin embargo, el creciente número de trabajadores chinos incorporados a la producción transnacional coincide con el surgimiento de la agitación obrera a través del país. Los trabajadores rurales migrantes, enfrentando continuas y profundas tensiones estructurales, y ante la ausencia de sindicatos representativos, buscan constantemente establecer negociaciones con sus empleadores y con los funcionarios públicos, cuando no toman acciones por sus propios medios.

Bajando el ritmo de trabajo

En octubre de 2011, la *Technology Merging Services Business Group* (TMSBG)[274] de la planta de Foxconn Longhua en Shenzhen informó de una disminución del ritmo de trabajo en el ensamblado del *Kindle* de Amazon. En el edificio F3, los capataces habían estado usando chalecos azules con una leyenda en chino proclamando su "corazón amoroso" (*ai xin*) –queriendo dar pruebas de una cultura empresarial de "amor y cuidado" como consecuencia de los suicidios–. Pero la ventaja competitiva de Foxconn en la producción electrónica había sido construida sobre la intensificación del trabajo, del control de calidad y, a menudo, sobre turnos de doce horas que contradecían el discurso de los corazones amorosos.

Frente a las aceleraciones del trabajo que regularmente acompañaban los lanzamientos de nuevos modelos, el 20 de octubre, un grupo de sesenta obreros del turno nocturno decidieron ir más lento. "El sector A1 estaba compuesto por cuarenta y un trabaja-

274. División o Grupo de Fusión de Servicios Tecnológicos.

dores y diecinueve trabajadoras", dijo Cao Yi, un joven de Hunan. Sus cinco mejores amigos de Hunan, Chongqing y Guizhou, trabajaban en el mismo sector. Yi se quejó a los gritos: "Nos empujaron como perros rabiosos a lograr metas de producción imposibles".

Yi había estado trabajando por dos meses en Foxconn. "Nuestras manos y nuestras mentes nunca descansan. No había manera de que pudiéramos trabajar lo suficientemente rápido para llegar al cupo de producción, ¡así que decidimos aflojar!" Sus compañeros apoyaron su decisión. "Esta semana, subieron el cupo de producción esperado por segunda vez, de 1800 a 2000 unidades; realmente es demasiado", coincidió un amigo de Yi.

Los trabajadores del sector A1 entraron en acción después del refrigerio de medianoche. Yi era responsable de asegurar el control de calidad en la mitad de la cadena de montaje. Había otros dos controladores de calidad, uno en el primer cuarto y otro en el tercero de la cadena. "Le pedí al primer controlador y a los obreros en el comienzo de la cadena que fueran a un ritmo más lento, así los trabajadores en toda la línea podrían trabajar cómodamente", nos explicó Yi. Unos veinte obreros lo escucharon atentamente en la cafetería de la fábrica y asintieron. En las próximas cuatro horas después de retomar el trabajo, los lectores de *e-books* siguieron lentamente su camino por la cinta transportadora. Cada trabajador en la línea participaba de la medida activa o pasivamente.

En la hora del desayuno, Yi y otros tres trabajadores que dirigieron la medida celebraron su pequeña victoria. Sin embargo, el desaceleramiento del ritmo de trabajo coordinado por varias docenas de obreros llamó inmediatamente la atención de los supervisores y la intensificación de la vigilancia. Las noches siguientes, los trabajadores fueron obligados a lograr los cupos de producción anteriores. Como respuesta, Yi decidió "fabricar creativamente productos defectuosos".

En el dormitorio de hombres, Yi y sus compañeros difundieron la acción propuesta, comprometiendo a la mayor cantidad de obre-

ros posible para que ninguno pudiera ser identificado o castigado individualmente. En muchas confrontaciones laborales abiertas, tanto la patronal como los representantes del gobierno piden a los trabajadores que elijan a sus delegados, generalmente hasta cinco, para tener un canal de diálogo y negociación,[275] pero estos líderes pueden luego ser despedidos. La protección mutua y la confianza entre los "activistas subterráneos" son, por lo tanto, muy importantes para el éxito de una acción colectiva.

Yi y sus compañeros dieron la "llamada a la acción" a través de un mensaje de texto en sus móviles. También mantuvieron pequeñas discusiones grupales en los dormitorios. Ese jueves por la noche, el 27 de octubre de 2011, muchos obreros del sector A1 dejaron intencionalmente un tornillo en la carcasa de un *Kindle* de Amazon. Otros no pegaron el código de barras en el lugar correcto. El pequeño sabotaje fue descubierto pronto. Como la calidad del producto era la máxima prioridad, el jefe de línea debió revisar cada uno de los procedimientos de trabajo. La velocidad de la cadena se vio obligada a disminuir cuando los asistentes de los jefes se dieron cuenta de lo seria que era la resistencia de los trabajadores. La unión de los trabajadores había logrado otra pequeña victoria.

Yi y otros más desafiaron su posición subordinada, tan patentemente opuesta al discurso empresarial de amor, cuidado y apoyo al empleado. La planta se había convertido en una suerte de campo de batalla. Pero ¿podía mantenerse esta victoria de los trabajadores?

275. Con esa pequeña cantidad de representantes de los trabajadores electos, las cosas se ponen bajo control, y esta intervención estratégica marca el comienzo formal de la *"fragmentación y cooptación" del poder obrero. Ver Ching Kwan Lee y Yonghong Zhang. 2013. "The power of instability: unraveling the microfoundations of bargained authoritarianism in China", American Journal of Sociology* 118(6), pp. 1475-1508.

La empresa contaba con otras armas. A comienzos de noviembre de 2011, el sector A1 fue reorganizado por completo, y Yi y sus compañeros fueron dispersados entre los complejos fabriles F4 y F5. La extensión de la jornada laboral, la intensidad del trabajo, el ritmo y la organización social del proceso productivo han sido campos cruciales de disputa entre los trabajadores y sus patrones desde el remoto pasado hasta la actualidad. Y esa lucha continúa. Foxconn terminó por aplastar la protesta, pero aun así las estrategias de comunicación en el lugar de trabajo desarrolladas por los obreros y la experiencia de movilización colectiva abren el camino para futuras acciones. También quedaron al descubierto los límites de las acciones en las que la organización de los trabajadores debe permanecer encubierta e informal, y en las que el sindicato oficial apoya incondicionalmente a la patronal.

Huelgas y peleas entre grupos

En la producción de alta velocidad, las discusiones entre los obreros y los controladores de calidad y entre los directivos y los trabajadores, contribuyen a elevar el nivel de fricción. En algunas ocasiones esto deriva en peleas entre grupos. Al ser ineficientes los canales de resolución de conflictos de la empresa, los trabajadores se sienten forzados a expresar sus demandas a través de la violencia, incluyendo violencia directamente dirigida contra los directivos e incluso contra los dormitorios cuyas defectuosas instalaciones los atormentan.

Cuando Foxconn inauguró sus operaciones en la provincia de Sichuan en 2010, el gobierno local proporcionó a la compañía nuevos edificios de gran altura para los dormitorios, con instalaciones básicas, entre muchos otros incentivos para que la empresa radique sus fábricas en la región. Este es sólo un ejemplo de la colabo-

ración entre la política empresarial del estado local y las empresas. Cada edificio-dormitorio de la planta de Foxconn Chengdu tiene dieciocho pisos, con veinticuatro habitaciones por piso y ocho trabajadores por cuarto. Los empleadores contratan a empresas privadas para la administración de los dormitorios, que arreglan directamente con el trabajador el contrato de alquiler.

El primer bloque de dormitorios masculinos de Xinan, localizado a dos kilómetros del complejo industrial, alberga a veinte mil personas. En la noche del 6 de enero de 2011, uno de los dos ascensores del edificio de dieciocho pisos quedó fuera de servicio. Miles de trabajadores, después de una extenuante jornada de trabajo, debieron subir a los cuartos por las escaleras para encontrarse con que no había agua caliente para ducharse. Ese mes, la temperatura promedio estuvo entre 1 y 5 °C, y los suministros de agua y electricidad fallaron en repetidas ocasiones. Muchos trabajadores corrieron furiosos al techo del edificio, destruyeron el tanque de agua, apagaron la electricidad y cortaron por completo el sistema de provisión de agua. Los trabajadores gritaban y corrían fuera de sus dormitorios para saber qué estaba sucediendo. Tiraron botellas de agua, palanganas de plástico, cubos de basura, banquetas y extintores desde los pisos más altos al suelo. Hacia las diez de la noche, la policía había arrestado a más de dos docenas de obreros y logrando poner fin a las protestas. La empresa calificó al comportamiento de los trabajadores como "insensato".

Además de las malas condiciones de vida, los trabajadores protestaron por sus bajos salarios: el básico mensual era de sólo 950 yuanes, muy alejados de los 1600 yuanes que les habían prometido. Foxconn justificó la diferencia diciendo que la cifra más alta corresponde al "costo laboral integral", es decir, el básico más las horas extra y premios.

Menos de dos meses más tarde, el 2 de marzo de 2011, finalmente explotó un conflicto abierto por los salarios. Más de doscientos obreros discutieron sus evaluaciones de desempeño con sus super-

visores y los ajustes salariales después del período de prueba de seis meses. Wang Ruishi, de diecisiete años, nos dijo: "Nos contrataron en septiembre de 2010 y nos mandaron enseguida por tres meses a las cadenas de montaje de iPad en Shenzhen. Después, cuando abrieron los nuevos talleres, regresamos. Esta vez trabajamos por otros tres meses en la planta de Chengdu. Pero la gerencia dijo que no habíamos cumplido con los requisitos del periodo de prueba. ¿Por qué? Nos deben la explicación. ¡Estamos muy enojados!".

Negándose a trabajar después del almuerzo, los trabajadores ocuparon el comedor de la fábrica B22 y exigieron negociar con la gerencia ejecutiva. Cuando ésta rechazó la demanda de un aumento salarial del 20%, a las tres y media de la tarde, los trabajadores salieron del comedor para reunirse en la entrada principal de la planta en la zona C. Su objetivo era llamar la atención pública y del gobierno sobre sus peticiones y para incrementar la presión sobre la gerencia.

La policía de tráfico y los agentes de seguridad de la empresa llegaron rápidamente a la escena. Sólo entonces el gerente de la compañía invitó a los representantes de los trabajadores a sentarse y conversar, demostrando el éxito de la estrategia. El señor Chen, el gerente de recursos humanos que medió en la disputa, recordó posteriormente que los trabajadores que protestaban respondieron que no tenían representantes, "todos somos líderes". Preocupados por las represalias, como listas negras o despidos, los obreros intentaron protegerse en un colectivo sin líderes visibles. Sin representación ni apoyo sindical, los trabajadores improvisaron sus propios métodos de organización y negociación.[276]

276. Frente a las represalias de la empresa y/o de la represión estatal, las acciones colectivas de los trabajadores fueron llevadas a cabo "sin líderes", incluso cuando de hecho sí los había detrás de la escena. Ver, por ejemplo, Feng Chen. 2010. *"Trade unions and the quadripartite interactions in strike settlement in China", The China Quarterly* 201 (marzo), pp. 104-24.

La planta de Foxconn Chengdu fue –y sigue siendo– el principal proveedor de iPads del mundo. Los huelguistas del iPad calcularon sus medidas de fuerza y negociación para el momento estratégico en que Apple anunciaba la salida del iPad 2 el 2 de marzo de 2011. Había una conciencia creciente sobre la necesidad de trabajar juntos para exigir pagas mayores, mejores condiciones de trabajo y fortalecer la protección de sus derechos laborales. Al mismo tiempo que la empresa se movía para la contratación de más estudiantes en prácticas para ocupar puestos en las líneas de montaje y dividir así a la fuerza laboral, el director de la empresa cedió a las demandas de los trabajadores, acordando el "incremento de algunos salarios", para apaciguar el pequeño conflicto justo cuando la gerencia tuvo que enfrentar la intensa presión de Apple.

Protestas y amenazas de suicidios en masa

En la planta de Wuhan en la provincia de Hubei, en la China central, los obreros protestaron contra las injustas políticas de personal y los consecuentes recortes salariales a comienzos de 2012. Desde su llegada a la región en 2007, Foxconn creció hasta convertirse en el mayor empleador en la Zona de Desarrollo de Alta Tecnología de Wuhan Este. El 3 de enero de 2012, ciento cincuenta trabajadores del taller AP5 amenazaron con arrojarse del edificio de la fábrica si los gerentes se negaban a resolver las disputas salariales tras su traslado compulsivo desde Shenzhen a Wuhan. La vuelta del fantasma de los suicidios llamó rápidamente la atención del gobierno y de la prensa. Desde el techo de la fábrica, los trabajadores publicaban sus noticias en Internet en tiempo real desde

sus móviles, atrayendo la atención de Microsoft. La huelga de un día provocó el cierre de un taller de consolas de la Xbox 360.[277]

Desde enero de 2012, Foxconn pagó a sus trabajadores de la fábrica de Wuhan un salario básico de 1350 yuanes mensuales, 200 yuanes menos de lo que ganaban en Shenzhen. Los obreros recientemente transferidos desde las instalaciones de Shenzhen también estaban furiosos por el maltrato recibido por los gerentes de Foxconn Wuhan, quienes les dijeron que los iban a despedir si no regresaban de inmediato a sus puestos.

La tensión continuó hasta la noche. Los funcionarios locales permanecieron en alerta por la posible irrupción de grandes protestas, que veían como una fuerza desestabilizadora que podría socavar los objetivos económicos y provocar el descontento de las autoridades superiores. Con una creciente presión del público, a las nueve de la noche, Tang Liangzhi, el intendente de la ciudad de Wuhan, finalmente convenció a los trabajadores de que abandonaran su protesta tras exigir a la gerencia que compensase a los trabajadores afectados de acuerdo con la ley.

Los trabajadores podían "elegir" entre seguir trabajando en la planta de Wuhan, o irse y recibir una indemnización. En la mañana del 4 de enero, cuarenta y cinco obreros habían renunciado. La federación sindical de la Zona de Desarrollo de Alta Tecnología, que había fracasado desde un comienzo en poder trabajar junto con la sección sindical de Foxconn en la protección de los trabajadores, volvió a fallar en ayudar a los otros más de cien huelguistas a negociar nuevos puestos de trabajo. En sus nuevos puestos los trabajadores recibieron un salario un 13% menor que el que recibían en la planta de Shenzhen.

277. *WantChina Times*. 13 de enero de 2012. *"Wuhan Foxconn protest resolved promptly: Microsoft"* Disponible en: www.wantchinatimes.com/news-subclass-cnt.aspx?id=20120113000026&cid=1102

Tres meses después de la amenaza de suicidio masivo, los trabajadores utilizaron los mismos recursos de presión mediática para pedir un aumento de sueldo. Cuando fueron trasladados de Shenzhen a Wuhan, no sólo les recortaron el salario básico, sino que también descubrieron que la mudanza tuvo como resultado una pérdida de prestaciones sociales. Su Hualing, de diecinueve años de edad y nativa de Hubei, explicó enojada: "Mi seguro médico no puede ser transferido de Shenzhen a Wuhan. ¿Mis aportes patronales hechos al sistema de seguridad social de Shenzhen los pasados dos años también se perdieron? Me dicen que sólo puedo reclamar por mis propios aportes, pero no por las contribuciones del empleador. Eso es porque la oficina de gobierno de Shenzhen se queda con el 10% mensual de los aportes de Foxconn (sobre el básico de Hualing)". La imposibilidad de los trabajadores rurales migrantes de llevar sus prestaciones sociales a nuevas localidades cuando cambian de empleo, al tener que abandonar el mercado laboral (debido al nacimiento o crianza de un hijo) o al jubilarse, debido a la falta de coordinación entre las instituciones gubernamentales, ha sido un problema crónico en China.[278]

Foxconn no compensó a los trabajadores por la pérdida de sus prestaciones de salud. En cambio, declaró que el gobierno de Shenzhen no le había permitido a la compañía llevarse las contribuciones al seguro de salud para los trabajadores transferidos, culpando así del problema a la burocracia estatal local.

En consecuencia, Hualing y sus compañeras no tuvieron más opción que retirar sus propios aportes de la cuenta de la Oficina de Recursos Humanos y Seguridad Laboral de Shenzhen. Pero no pudieron recuperar los pagos que Foxconn había hecho en su nombre.

278. Ver, por ejemplo, Mark W. Frazier. 2011. *"Social policy and public opinion in an age of insecurity", en From iron rice bowl to informalization: Markets, workers, and the state in a changing China,* editado por Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee y Mary E. Gallagher. Ithaca, NY: Cornell University Press, pp. 61-79.

"Estoy muy triste", dijo Hualing. Había descubierto uno de los temas más graves que atañen a los trabajadores rurales migrantes, para quienes el seguro médico y otras prestaciones sociales, incluyendo las jubilaciones, no son transferibles. Al día de hoy, las reformas en seguridad social implementadas por el gobierno se hacen gradualmente y tienen un alcance limitado. Hualing expuso sus legítimas preocupaciones sobre las necesidades básicas en materia de salud y sobre la responsabilidad de la empresa, que fue la que la transfirió a su nueva planta con un salario inferior, por sus pérdidas. Más allá de la paga y las prestaciones más bajas, agregó Hualing: "Las condiciones de trabajo son pésimas".

El descontento laboral en Foxconn se ha dirigido, entonces, exclusivamente hacia el empleador, no al gobierno. Hualing y sus compañeras nos contaron que su ingreso total fue "drásticamente reducido tras su traslado a la planta de Wuhan desde enero de 2012". En la *Personal Computing Electronics Business Group* (PCEBG)[279], los directivos cancelaron los pagos por horas extra durante los fines de semana, reemplazándolos con tiempo libre compensatorio. Bajo esta política diseñada con el fin de cortar los pagos por el tiempo extra de trabajo, durante los meses consecutivos de febrero y marzo de 2012, muchos trabajadores sólo se llevaron a casa los salarios básicos, a pesar de haber hecho "decenas de horas extra durante los fines de semana". En otras palabras, los obreros no recibieron el pago doble por las horas trabajadas durante sábados y domingos. A cambio, se les ofreció "tiempo libre" en las semanas posteriores a los periodos de más carga de trabajo.

En la mañana del 25 de abril de 2012, cuando los trabajadores retiraron sus nóminas, se decidieron a protestar contra las disposiciones injustas. Cerca de doscientos trabajadores de la sección de estampado del taller DT2 tomaron la iniciativa y salieron de la fábrica. Sobre el techo del edificio de tres pisos, cantaron "*Wo yao jia-*

279. División de Computadoras Personales y Productos Electrónicos.

xin! (¡Quiero un aumento!)" y "*Li Wenzhong, gundan*! (¡Que se vaya Li Wenzhong –el jefe de la División–!)". Tras más de diez horas de conflicto, los funcionarios del gobierno de la ciudad se vieron obligados a intervenir y comprometerse con los incrementos salariales. La bomba de relojería de una huelga prolongada o de un suicidio en masa había sido desactivada.

El portavoz de Foxconn Simon Tsing no hizo comentarios sobre las reducciones de salarios y prestaciones, diciéndole a *Reuters* simplemente que "la disputa" había sido solucionada después de "negociaciones con los departamentos legales y de recursos humanos y el gobierno local". También subrayó que "nadie realmente se había arrojado del techo de ningún edificio".[280]

Vale la pena tener en cuenta que los trabajadores afectados en el taller de montaje no habían enfrentado ninguna suspensión o interrupción de sus tareas desde el sector o de sus jefes de equipo como represalia a su protesta. Wang Shuping, una jefa de equipo de veintitrés años, lo explicó claramente: "Nos preocupaba el problema ya que nuestros propios intereses habían sido afectados de forma similar por el traslado forzoso y el posterior recorte de salarios y prestaciones".

De hecho, se trató de una rara instancia en la que los obreros de base y los capataces y jefes de equipo encontraron sus intereses alineados. Las horas extra habían sido recortadas, así como los salarios de los empleados. Varios jefes de línea alentaron a los nuevos empleados a unirse a la acción sin temer represalias de su parte.

280. Citado en *Reuters*. 27 de abril de 2012. *"Workers protest at Foxconn plant in China"* Disponible en: www.reuters.com/article/2012/04/27/us-china-foxconn-idUSBRE83Q0JV20120427

Después de las protestas, los gerentes ejecutivos de Foxconn exigieron a los jefes de planta no dar "ningún tipo de apoyo" a las acciones disruptivas. El compromiso incluía esta cláusula:

> *Como directivo de la compañía, más allá del motivo, no insinuaré, instigaré o incitaré a los empleados a utilizar medios impropios para expresar sus exigencias. No participaré bajo ninguna circunstancia en una asamblea, marcha, acto, organización o actividad ilegal. En caso de descubrir a empleados participando en una reunión, marcha, acto, organización o actividad ilegal, los instaré a detenerse y lo informaré inmediatamente.*[281]

La gerencia ejecutiva de Foxconn tomó luego medidas más estrictas para impedir que los operarios, los capataces y el personal administrativo se unieran para presionar a favor de cambios en la empresa. A los jefes de línea se les prohibió proveer ningún tipo de "información no autorizada" sobre la compañía que pueda afectar su reputación. La fuerte reacción de las altas instancias de la empresa demuestra que las jefaturas de planta habían jugado un rol fundamental en la protesta. Los empleados, desde los obreros de la cadena de montaje hasta el personal de mando de menor nivel, habían canalizado su furia en una lucha conjunta.

281. La directiva de gestión de Foxconn fue publicada nuevamente en línea en la rede *Boxun* el 16 de mayo de 2012, bajo el nombre de "Acuerdo de las responsabilidades de gestión del personal de la Fábrica Wuhan". Disponible en chino en: http://boxun.com/news/gb/china/2012/05/201205162012.shtml

Conflictividad laboral y reformas en el sindicalismo de empresa

Así como los conflictos en torno a las condiciones de trabajo y de vida han desencadenado acciones colectivas, los funcionarios gubernamentales a nivel local, incluyendo a los cuadros sindicales, han intervenido en conflictos laborales muy publicitados. Esto es sólo una respuesta defensiva. ¿Qué perspectivas tienen los trabajadores de ejercer realmente sus derechos sindicales? ¿Cómo establecer un mecanismo efectivo de resolución de conflictos a través de la negociación colectiva a nivel de la empresa?

Los trabajadores están acumulando habilidades organizativas y reclamando con mayor persistencia su derecho a un salario decente, a condiciones de trabajo seguras y a una representación sindical genuina. Algunos, incluyendo a los migrantes rurales, han acumulado experiencia en elecciones sindicales a nivel de empresa, como aquellos en las fábricas proveedoras de Reebok a comienzos de 2000[282] y en los comercios al por menor de Walmart en 2006.[283] De hecho, la libre proposición de candidatos y las elecciones sindicales directas no son nuevas. Ya desde 1988, la Federación de Sindicatos de China (FSCh), basándose en las elecciones directas en la zona de exportación de Shekou en Shenzhen y en otros lugares, propuso que "los líderes sindicales de todos los niveles deben ser democráticamente electos" en forma organizada.[284] La iniciativa, de todos modos, fue relegada tras la represión del Movimiento Tiananmen en 1989.

282. Anita Chan. 2009. *"Challenges and possibilities for democratic grassroots union elections in China: A case study of two factory-level elections and their aftermath", Labour Studies Journal* 34(3), pp. 293-317.
283. Anita Chan. 2011. *Walmart in China,* Ithaca, New York: Cornell University Press.
284. Jude A. Howell. 2008. *"All-China Federation of Trade Unions beyond reform? The slow March of direct elections", The China Quarterly* 196 (diciembre), p. 854.

Desde mediados de la década del noventa, y contra la tendencia de reestructuración radical que resultó en la pérdida de afiliados sindicales en el sector público, las reformas en los sindicatos de empresa se aceleraron. Algunos dirigentes sindicales abiertos a los cambios han apoyado una mayor participación de los trabajadores en actividades sindicales. En respuesta a las acciones de los trabajadores, buscan la creación de sindicatos más sensibles a las exigencias de los obreros en una era de desigualdad social explosiva y de creciente protesta social.[285] En agosto de 2010, Kong Xianghong, vicepresidente de la Federación de Sindicatos de Guangdong, presidió las elecciones directas de los representantes sindicales de planta en la fábrica de autos de Honda (Nanhai) y la subsiguiente negociación colectiva salarial de 2011.[286] Sin embargo, muchos obreros quedaron decepcionados por el hecho de que a un desacreditado dirigente sindical se le permitiera conservar su puesto a la cabeza de un sindicato parcialmente reformado y que los dos vicepresidentes "electos" fueran gerentes de alto nivel, reflejando la continuidad del control gerencial sobre la organización.

Además, mientras la empresa era forzada a ceder en la importante cuestión salarial, logró ignorar todas las demás peticiones obreras, incluso aquellas por los derechos de las mujeres y la mejora de las prestaciones sociales (baja remunerada por maternidad y una hora de descanso para comer, entre ellos). Como resultado, el comité sindical perdió rápidamente la confianza de los obreros de base.[287] Sin embargo, la huelga de Honda fue ampliamente reconocida como una de las victorias obreras más importantes, en

285. Tim Pringle. 2013. *"Reflections on labor in China: from a moment to a movement", The South Atlantic Quarterly* 112(1), pp. 191-202.

286. Wang Jianhua y Shi Wenbo. 2014. "Zhengduo de Didai" (Terreno en disputa) 爭奪的地帶, Youth Studies青年研究 No. 1, pp. 53-61. Disponible en: www.sociology2010.cass.cn/upload/2014/04/d20140416181907186.pdf

287. Rena Lau. 2012. *"Restructuring of the Honda auto parts union in Guangdong, China: A 2-year assessment of the 2010 strike"* Traducido al inglés por Eva To, *WorkingUSA: The Journal of Labor & Society* 15, pp. 497-515.

parte debido a que la empresa era japonesa y a que la Federación de Sindicatos de Guangdong ha sido una de las más sensibles a las exigencias de los trabajadores.

La construcción de un sindicato con la participación activa de los trabajadores es un largo y trabajoso proceso, mucho más en una época en la que el movimiento sindical está en retroceso ante la ola neoliberal en muchos países, incluyendo a los de Europa Occidental y Norteamérica. Tim Pringle, al evaluar el futuro de las reformas en los sindicatos de China, remarca la necesidad no sólo de "dirigentes y comités sindicales a nivel de empresa más responsables", sino "más comprometidos, interactivos y, a veces, con relaciones directas entre los sindicatos mayores y sus organizaciones a nivel de empresa".[288] En 2012, Wang Tongxin, el vicepresidente de la Federación Sindical de Shenzhen, hizo un llamamiento por "el poder de los trabajadores"[289] y apoyó al plan del gobierno municipal para facilitar las elecciones sindicales directas en 163 empresas (cada una con más de mil trabajadores), cuyos comités sindicales estaban peleando la reelección durante ese año y poco después. Esto sugiere que un liderazgo sindical elegido directamente por los trabajadores podría estar emergiendo dentro de un modelo "de gestión partidaria-estatal" de mediación de conflictos y sindicalización en las fábricas de Guangdong.[290] El contexto actual es de una creciente coordinación de los trabajadores en que, como sugiere Mary Gallagher, "el Estado ha luchado para mantener su

288. Tim Pringle. 2011. *Trade unions in China: the challenge of labour unrest, Abingdon,* UK: Routledge, p. 162.

289. Wang Tongxin. 2013. *"Ba Quanli Jiaogei Gongren"* (Poder a los trabajadores) 把權力交給工人, *Trabajadores Chinos,* No. 5. Disponible en: www.chineseworkers.com.cn/_d276227433.htm

290. Chris King-Chi Chan y Elaine Sio-leng Hui. 2012. "*The dynamics and dilemma of workplace trade union reform in China: the case of Honda workers' strike", Journal of Industrial Relations* 54(5), pp. 653-68; Chris King-Chi Chan y Elaine Sio-leng Hui. 2013. *"The development of collective bargaining in China: from 'collective bargaining by riot' to 'party state-led wage bargaining'", The China Quarterly,* pp. 1-22. Disponible, en línea, en diciembre.

sistema laboral a través de una gestión más directa de los conflictos laborales".[291]

Las circunstancias especiales alrededor del caso Honda[292] sugieren que no puede ser ampliamente generalizado, ni siquiera en otras grandes empresas extranjeras. Los funcionarios de la Federación Sindical de Guangdong no se han planteado la reorganización sindical en Foxconn. La gestión estatal directa desde arriba se ha encontrado inevitablemente con la resistencia del gran capital, en este caso, a través del sindicato de empresa más grande del país con una masa de afiliados de más de 500.000 empleados solamente en Shenzhen, y un total de 1,4 millones de empleados en todo el país.[293] En la primavera de 2014, la reorganización sindical a través de la participación democrática de los trabajadores en Foxconn, de acuerdo a un jefe de sector entrevistado, aún no había empezado.[294] El corrupto sindicato de Foxconn, al igual que muchos otros sindicatos de empresa, le ha fallado una y otra vez a los trabajadores. La FSCh, en síntesis, sigue siendo mayormente ineficiente en el lugar de trabajo. La negociación a través de la acción obrera directa, en forma de revueltas o de cualquier otra manera, ha sido y sigue siendo un camino viable para canalizar las exigencias colectivas de los trabajadores. Aun así, el triángulo de hierro entre la compañía,

291. Mary E. Gallagher. 2014. *"China's workers movement and the end of the rapid-growth era", Daedalus: The Journal of the American Academy of Arts and Sciences* 143(2), p. 87.

292. http://www.icnr.es/articulo/naranjas-de-la-china

293. Guo Jun, director del departamento de gestión democrática de la CSC (Confederación de Sindicatos de China), criticó la gestión de Foxconn y su sistema de administración de personal ya en 2010 con el aluvión de suicidios. Pero no está claro si medidas correctivas específicas fueron adoptadas en algún momento por los funcionarios. Ver Kathrin Hille. 4 de noviembre de 2010. *"Foxconn: No change to workers' rights", The Financial Times.* Disponible en: http://blogs.ft.com/beyond-brics/2010/11/04/foxconn-no-change-to-workers-rights/

294. Trabajador entrevistado número 34. Cuatro años después, las reformas sindicales en Foxconn han sido ejecutadas a paso de tortuga, si es que fueron ejecutadas.

el sindicato de empresa y el Estado chino local mantiene el control fundamental sobre el lugar de trabajo y el trabajo.

El desafío del trabajo

Las condiciones opresivas que enfrentan los trabajadores chinos en la economía de mercado han contribuido a un crecimiento de las protestas desde el comienzo de los noventa, con demandas específicas de acceso a derechos económicos y a la igualdad social. Con Foxconn y otras grandes empresas construyendo subsidiarias y relocalizando trabajadores desde las regiones costeras hacia el interior, las protestas obreras se extendieron por toda China. A través de la proliferación del activismo laboral y la familiarización de los trabajadores jóvenes con Internet, los obreros van adquiriendo nuevas habilidades comunicacionales y más información sobre sus derechos. Los obreros de Foxconn utilizan sus teléfonos móviles para enviar mensajes a los periodistas y así atraer la atención de los medios, generando una presión pública sobre sus jefes. Con las crecientes protestas obreras en sus fábricas proveedoras, un anónimo ejecutivo de Apple le dijo al *New York Times* el 26 de diciembre de 2012: "Los días de la globalización fácil se acabaron".[295] Muchos trabajadores no han experimentado la "facilidad" o las ganancias de que han disfrutado las corporaciones y sus ejecutivos.

Las tensiones están al rojo vivo en muchas plantas de Foxconn cuando se acercan las fechas de entrega y la gerencia exige jornadas laborales más extensas sin el descanso correspondiente. Como respuesta, los activistas obreros han optado por estrategias orga-

295. Citado en Keith Bradsher y Charles Duhigg. 26 de diciembre de 2012. *"Signs of changes taking hold in electronics factories in China", The New York Times*. Disponible en: www.nytimes.com/2012/12/27/business/signs-of-changes-taking-hold-in-electronics-factories-in-china.html?pagewanted=all&_r=0

nizativas independientes que privilegian la acción directa sobre la producción misma. Han condenado y sobrepasado al sindicato controlado por la compañía. Con trabajadores conscientes de las oportunidades que presenta la demanda de Apple, Amazon, Microsoft y otras corporaciones para alcanzar las metas de producción para los nuevos modelos o las ventas en temporadas de vacaciones, los trabajadores se han reunido en los dormitorios, talleres o fábricas para dar voz a sus exigencias. Ellos "escrachean" a Foxconn considerándola "la fábrica de explotación", instando a las firmas globales a estar a la altura de sus civilizados ideales corporativos que proclaman con tanto ímpetu.[296] Cuando la presión laboral se vuelve intolerable, dejan de trabajar, aunque sólo sea de forma temporal.

En la lucha de clases, los trabajadores (y sus partidarios) son el motor del desarrollo histórico, y sus esfuerzos continuarán hasta conseguir reformas laborales y cambios institucionales. Si las elecciones sindicales limpias y la negociación colectiva estuvieran garantizadas, comenzando por las megafábricas de Foxconn Longhua y Guanlan en Shenzhen, se sentaría un precedente para todos los trabajadores de China. Para preservar su liderazgo y el régimen autoritario, el Estado chino ha respondido sólo parcialmente a las exigencias obreras (como el pago de horas extra y las indemnizaciones por despido), y simultáneamente ha canalizado el malestar a través de mecanismos burocráticos, actuando de forma decisiva para disolver las protestas a gran escala.[297] En la mayoría de los casos, la solidaridad obrera se ha disipado cuando los líderes fueron intimidados o arrestados, o cuando los acuerdos con garantía estatal proveen pequeñas mejoras a los trabajadores mientras dejan intactas la estructura política y el esquema fundamental de la des-

296. Gay W. Seidman. 2007. *Beyond the boycott: labor rights, human rights, and transnational activism,* Nueva York: Russell Sage Foundation.

297. Ching Kwan Lee, 2014, "State and social protest," *Daedalus: The Journal of the American Academy of Arts and Sciences* 143(2), pp. 124-34.

igualdad social.[298] No queda claro hasta cuándo esta estrategia de intervención estatal seguirá siendo viable, particularmente cuando los derechos básicos y los intereses de los trabajadores son violados día a día enmedio de una transformación radical de la economía.

298. Ver, por ejemplo, Eli Friedman, 2012, "Getting through the hard times together? Chinese workers and unions respond to the economic crisis," *Journal of Industrial Relations* 54(4), pp. 459-75; Eli Friedman, 2013, "Insurgency and institutionalization: the polanyian countermovement and Chinese labor politics," *Theory and Society* 42(3), pp. 295-327.

Capítulo 10

Los trabajadores chinos en la producción global

China es ampliamente reconocida como el taller del mundo –un coloso de la producción en masa y la exportación como motor del crecimiento–. La producción, la distribución y el consumo dirigen la acumulación de excedentes y de capital en China y en el mundo. Apple, Samsung, Google (que compró a Nokia en 2013), Microsoft (que compró a Motorola en 2012), Amazon, Sony, Nintendo, Lenovo y otras corporaciones compiten frente a frente en el mercado de *smartphones*, computadoras, *tablets* y consolas de videojuegos. Todas ellas acuden a Foxconn, entre otras, como eficiente fabricante para sus productos. Podemos decir que las condiciones en Foxconn, con sus 1.400.000 empleados, revelan en pequeña escala la vida de cientos de millones de trabajadores en una China industrializada y urbanizada que hoy es la segunda mayor economía del mundo.

Desde los años ochenta el Estado chino se ha asociado con el capital global y el nacional para crear una nueva clase trabajadora basada en los migrantes rurales. Exaltados por el capital privado y por los intelectuales de la reforma económica por su disposición a aceptar bajos salarios y a adaptarse a los cambios del mercado, los trabajadores rurales migrantes son contrastados con la vieja clase

obrera estatal urbana, que alguna vez fue aclamada como "la fuerza dirigente de la sociedad" y que hoy es denigrada como "inflexible" e "improductiva". La politóloga Dorothy Solinger, en su importante estudio comparativo de China, Francia y México entre los años 1980 y 2000, muestra el fuerte contraste de las ganancias del capital y el Estado comparadas con las pérdidas de los trabajadores, que incluyen el empleo fijo, las prestaciones de salud y de jubilación y la caída de sus condiciones de vida.[299] Con los despidos masivos que acompañaron la reestructuración y la privatización de las empresas estatales en los noventa, y la ulterior expansión de las empresas de capital privado tanto local como foráneo, la distinción entre la condición de los migrantes y los residentes se ha desdibujado, en especial en las industrias de bajas utilidades y en las de ensamblado. En la actualidad, muchos más trabajadores jóvenes están incorporados a las cadenas de producción global ganando el salario mínimo estatal y sin garantías de seguridad en el empleo.

En 2013, el producto bruto interno de China alcanzó los 56,9 billones de yuanes, un incremento del 7,7% con respecto al año anterior, sobrepasando el objetivo oficial de 7,5%.[300] La estructura tripartita de propiedad está compuesta por empresas de inversión extranjera, empresas nacionales privadas y empresas estatales; entre ellas, es el sector privado, tanto nacional como internacional, el que domina la producción y exportación de bienes de alta tecnología. Detrás de la fachada de la prosperidad económica, sin embargo, se profundiza en la desigualdad social y de clase.

A comienzos de 2013, bajo el nuevo liderazgo en el Gobierno central del presidente Xi Jinping y del primer ministro Li Keqianq, los investigadores oficiales reanudaron la provisión de información

299. Dorothy J. Solinger. 2009. *States' gains, labor's losses: China, France, and Mexico choose global liaisons, 1980-2000*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

300. Oficina Nacional de Estadísticas de la República Popular China. 21 de enero de 2014. "Resultados contables preeliminares del PBI en 2013" Disponible en: www.stats.gov.cn/english/PressRelease/201401/t20140121_503020.html

estadística sobre la desigualdad socioeconómica medida en términos del coeficiente de Gini, tras más de una década de silencio. Los últimos datos indican que el Gini de China es 0,47 (en términos internacionales, un coeficiente de Gini de 0,4 o mayor es considerado alto)[301] –un nivel comparable a Nigeria y ligeramente mayor al de los Estados Unidos (0,45)–, países con altos grados de desigualdad social.[302] Esto constituye un marcado revés para una nación que destacó por sus bajos niveles de desigualdad durante el periodo del socialismo de Estado entre las décadas del cincuenta y el setenta.[303]

Los crecientes niveles de desigualdad de ingresos en China coinciden con la calificación dada en 2011 por el Banco Mundial como un país de ingresos "por encima de la media", tomando nota del aumento del ingreso per cápita de las décadas recientes.[304] En

301. El coeficiente de Gini oscila entre 0 y 1, donde 0 corresponde a la igualdad perfecta (todos tienen el mismo ingreso) y el 1 corresponde a una desigualdad perfecta (una persona detenta el ingreso total y resto no tiene ingresos). Calculado rigurosamente, puede ser indicativo de una tendencia general de la distribución del ingreso y de la desigualdad. Muchos creen que el Gini oficial de China subestima la desigualdad. No obstante, los resultados oficiales documentan la profundización de la tendencia general a la creciente desigualdad a lo largo de varias décadas.

302. *The Economist*. 26 de enero de 2013. "*Gini out of the bottle*" Disponible en: www.economist.com.hk/news/china/21570749-gini-out-bottle; Wikipedia. 15 de octubre de 2013. "Lista de países por desigualdad del ingreso" Disponible en: http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_income_equality

303. En la China de Mao, los salarios y las ganancias estaban comprimidos en los puestos de trabajo urbanos bajo planificación centralizada. En el área rural, las distinciones de riqueza entre los hogares particulares fueron también minimizadas a medida que las granjas y las industrias rurales fueron colectivizadas. Mientras que la desigualdad estructural entre campo y ciudad permaneció, en parte debido a las diferencias regionales de recursos y en parte por las políticas de desarrollo gubernamentales que favorecían a los obreros sobre los campesinos, notamos que esta diferencia era relativamente baja, en comparación con otros países del Tercer Mundo y con la China anterior a 1949.

304. El criterio del Banco Mundial para los países con ingresos por encima de la media es un ingreso per cápita de entre 4.086 y 12.615 dólares en 2011. Disponible en: http://data.worldbank.org/about/country-classifications/country-and-lending-groups#Low_income El Banco Mundial calcula que el ingreso per cápita de China fue de 2.840 dólares en 2002, llegando a 8.400 dólares en 2011. Disponible en: http://search.worldbank.org/data?qterm=china&language=EN

2012, el Fondo Monetario Internacional[305] notó de manera similar que el ingreso per cápita de China estaba ya lejos de los más bajos del mundo, aunque mostró que sus ingresos continuaban siendo una pequeña fracción de aquellos de los países desarrollados, incluyendo a los del Asia oriental. China tenía un ingreso per cápita de 6.076 dólares (puesto n° 87), mayor al de Tailandia de 5.678 dólares (n° 93), Indonesia de 3.910 dólares (n° 105), Filipinas de 2.617 dólares (n° 125), Vietnam de 1.528 dólares (n° 138) e India de 1.492 dólares (n° 140)[i]. De todos modos, resulta difícil entender a China como un país de ingresos superiores a la media cuando examinamos las condiciones de vida promedio de los campesinos, los trabajadores migrantes rurales y los trabajadores urbanos desempleados. Los trabajadores y campesinos de China, todavía una inmensa población, están muy lejos de esos niveles de ingreso promedio.

Los analistas sociales observaron un viraje de la política estatal hacia "lo social"[306], o al compromiso de clases, en el curso del rápido desarrollo de la economía de mercado. En 2013, el Consejo de Estado presentó un documento de treinta y cinco puntos titulado "Algunas opiniones sobre la profundización de la reforma del sistema de distribución del ingreso" para atender la creciente desigualdad, en línea con las metas generales de desarrollo de "poner al pueblo primero", y rebalanceando los esfuerzos delineados en los dos planes quinquenales comenzados en 2005.[307] La redistribución

305. International Monetary Fund. 2012. *"List of countries by gross domestic product (nominal) per capita"* Disponible en: http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_GDP_%28nominal%29_per_capita. China, despite substantial gains in recent years, lagged far behind all of these.
306. Ching Kwan Lee y You-tien Hsing. 2010. "Social activism in China: agency and possibility." *Reclaiming Chinese society: The new social activism*, editdado por You-tien Hsing y Ching Kwan Lee. London: Routledge, pp. 1-13.
307. Consejo de Estado de la República Popular China. 2013. "Algunas opiniones sobre la profundización de la reforma del sistema de distribución del ingreso" N° 6. 3 de febrero. Disponible en chino en: www.gov.cn/zwgk/2013-02/05/content_2327531.htm

de los ingresos fiscales de las grandes empresas estatales –muchas de ellas altamente rentables– podría contribuir a reducir la desigualdad. El incremento del presupuesto público en educación y vivienda popular puede también beneficiar a los hogares de bajos ingresos, incluyendo a muchas familias de migrantes rurales.

Específicamente, los dirigentes del gobierno de Beijing han llamado también a las empresas multinacionales a "expandir la cooperación con China, a participar activamente en el desarrollo de la parte occidental del país, prestar más atención al cuidado de los trabajadores y a compartir las oportunidades de desarrollo con el lado chino".[308] De esta y otras formas, la dirección del partido señaló su preocupación respecto a la creciente desigualdad y el potencial ascenso del conflicto social. Pero los obstáculos para avanzar en la igualdad social y en asegurar condiciones decentes de vida para los desfavorecidos, principalmente para los trabajadores migrantes rurales y las minorías étnicas, son formidables. Los Estados locales y el capital colaboran para empujar el crecimiento económico. A pesar de la legislación laboral y de las nuevas regulaciones diseñadas para proteger a los trabajadores, la implementación ha sido por lo menos débil y las leyes fueron manipuladas más de una vez para acomodarlas a los intereses de las empresas.

Quizás el corazón del problema está en el hecho de que mientras la dirección central del Estado ha llamado a la protección de los intereses de los migrantes rurales, con medidas como el libre acceso a las escuelas públicas y a los programas de salud, no estableció o no ha sido capaz de establecer el financiamiento para asegurar los resultados deseados si el modo capitalista de producción y desarrollo no cambia. En consecuencia, crecen las reivindicacio-

308. Citado en *Xinhua*. 28 de marzo de 2012. "El vicepresidente Li Keqiang conoce a Tim Cook, el líder de Apple" Disponible en: http://news.xinhuanet.com/english/china/2012-03/28/c_131494793.htm

nes laborales y el activismo social explota repetidamente en forma de huelgas, protestas, marchas y demandas judiciales.[309]

El modelo de desarrollo de China y sus límites

La emergencia de China como fábrica del mundo fue posibilitado por una combinación de factores: una vasta masa de migrantes rurales liberados por la descolectivización; los cambios en la política económica que impulsaron la migración del campo a la ciudad y la industrialización orientada a la exportación; la privatización de sustanciales porciones de la industria; y una importante inversión de capital extranjero. La nación está desgarrada por profundas tensiones desarrolladas a través de líneas de fractura territoriales y de clase. Cuando la revista *Time* nominó a los trabajadores de China como finalistas para ser "El Personaje del Año" de 2009, el editor comentó que los obreros chinos habían iluminado el futuro de la humanidad al "liderar al mundo hacia la recuperación económica".[310] Lo cierto es que la nueva generación de trabajadores continúa en la lucha por la construcción de un futuro mejor en medio de un profundo cambio económico y social, mientras enfrenta un presente inseguro y precario.

Revelando las contradicciones que oculta el competitivo "precio chino", es decir, los bajos precios de las exportaciones chinas al mercado mundial, Alexandra Harney llama la atención sobre el

309. Mark Selden y Elizabeth J. Perry. 2010. *"Introduction: reform, conflict and resistance in contemporary China", Chinese society: change, conflict and resistance*, editado por Elizabeth J. Perry y Mark Selden. Tercera edición. Londres: Routledge, pp. 1-30.

310. Austin Ramzy. 16 de diciembre de 2009. *"Person of the year 2009, runners-up: the Chinese worker"*, Time. Disponible en: www.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,1946375_1947252_1947256,00.html

verdadero costo de la ventaja competitiva china y advierte que "los altos costos que el país paga para lograr el precio chino equivalen a hacer equilibrios sobre la cuerda floja".[311] De hecho, hemos mostrado que los trabajadores migrantes chinos –no solamente aquellos empleados en compañías de enorme tamaño y desarrollo tecnológico como Foxconn– están obligados a caminar sobre la "cuerda floja", lo que implica altos riesgos, peligros y sacrificios para muchos y ganancias desproporcionadas para unos pocos.

La responsabilidad por el precio chino no es, por supuesto, de los trabajadores chinos, que son vistos por algunos como ladrones de puestos de trabajo de los obreros de Europa y de los Estados Unidos. Los trabajadores chinos, junto con sus pares en otras economías emergentes, están sujetos a una extrema presión en las estructuras de producción global que trabajan para beneficio de Apple, Foxconn y otras corporaciones. En esta carrera mundial, el capital transnacional amenaza con trasladarse a Bangladesh, Camboya, Vietnam, Indonesia y otros países en la búsqueda de trabajo más barato y más precario. De hecho, como la combinación de protestas laborales y políticas estatales incrementan inexorablemente los salarios chinos, bienes como productos electrónicos, textiles y juguetes *Made en China* compiten hoy con productos fabricados en países con salarios más bajos en Asia y otros lugares del mundo.

Hoy, cuando cientos de millones de trabajadores chinos son arrojados a la incertidumbre del mercado, el concepto de conflicto de clases ha sido despolitizado y abandonado por el Estado y las elites intelectuales reformistas.[312] La correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo está fuertemente desequilibrada en el terreno de la producción. La lucha de clases y la movilización de masas por el avance del socialismo han sido reemplazadas hace tiempo

311. Alexandra Harney. 2008. *The China price: The true cost of Chinese competitive advantage*. Nueva York: The Penguin Press, p. 11.

312. Marc Blecher. 2010. *China against the tides: restructuring through revolution, radicalism, and reform*. Tercera edición. New York: Continuum, ch. 3.

por la búsqueda de desarrollo económico y la creación de riqueza privada. Los problemas del trabajo son vistos como meros ajustes técnicos de los mercados en la acelerada industrialización y urbanización. Pero la acción directa de los obreros escenificada en las fábricas globales es un testimonio del crecimiento de una clase trabajadora que busca su lugar en una nueva política económica.

El suicidio como protesta

El suicidio es una respuesta intensamente personal, tanto como social, a las circunstancias que a cada uno le toca vivir. En Corea del Sur, el obrero textil de veintidós años Chun Tae-il se inmoló, en noviembre de 1970, como un medio para exigirle al gobierno la protección de los derechos de los trabajadores. Este acto desesperado inspiró a los movimientos democráticos y a la clase obrera a continuar la lucha y a transformar la sociedad y la política surcoreana, galvanizando la "acción colectiva movilizando los 'corazones y mentes' de la población".[313] ¿Los obreros chinos de Foxconn, como sus iguales coreanos, formaron también parte de una micromovilización, saltando hacia la muerte para despertar la conciencia de su pueblo?[314]

Algunos trabajadores y comentaristas chinos piensan que sí. Xiaoxiao, un joven obrero migrante, homenajea a los doce trabajadores de Foxconn que se suicidaron en los dos complejos fabriles de Shenzhen durante los primeros cinco meses de 2010. Su poema

313. Kim Hyojoung. 2008. *"Micromobilization and suicide protest in South Korea, 1970-2004", Social Research* 75(2), p. 549.

314. Jamie Doucette. 2013. *"Minjung tactics in a post-Minjung Era? The survival of self-immolation and traumatic forms of labour protest in South Korea"*, en *New forms and expressions of conflict in the workplace*, editado por Gregor Gall. Londres: Palgrave Macmillan, pp. 212-32.

utiliza doce veces los caracteres chinos para *tiao* (saltar o arrojarse) para representar a los obreros, a quienes él identifica como "nuestros compañeros mártires".

Lamento por nuestros compañeros mártires de Foxconn

En la radio
La música entretiene los oídos
En la televisión
Una imagen agradable ante los ojos
Tú, a mi alrededor, tu armoniosa silueta
Cubriendo los horrorosos latidos del capital
Es difícil esconder un espíritu abominable
Lo cubre con firmeza el manto de la época dorada

Salto
Uso mi vida para terminar tu regocijo

Salto
Uso mi vida para detener la línea de producción

Salto
Uso mi vida para proclamar al pueblo

Salto
Uso mi vida para protestar contra los tiempos

Salto
Uso mi vida para desenmascarar tu disfraz

Salto
Uso mi vida para que el pueblo sienta tu hedor a sangre

Salto
Uso mi vida para revelar las necesidades del pueblo

Salto
Uso mi vida para despertarlos de su anestesia

Salto, Salto, Salto
Usamos nuestras vidas para excavar un túnel más profundo

Salto
Uso mi vida para mostrar la dignidad humana

Xiaoxiao, un obrero de fábrica migrante rural
(Traducido del chino al inglés por Gregory Fay)

Xiaoxiao, identificándose con sus pares, escribe en primera persona: "Uso mi vida para proclamar al pueblo; Uso mi vida para revelar las necesidades del pueblo; Uso mi vida para mostrar la dignidad humana".

Si el suicidio puede entenderse como una forma extrema de protesta laboral, elegida por algunos para exponer un régimen de trabajo opresivo en el que los migrantes y otros obreros están pri-

vados de un trabajo digno, muchos otros trabajadores eligen otros caminos. Valorando el poder del trabajo como un nudo clave de la producción mundial, trabajadores sagaces han concluido acertadamente que, con todo lo poderoso que es, Foxconn es vulnerable a las interrupciones del trabajo con estrictos plazos de entrega cuando se lanzan nuevos modelos al mercado y durante las temporadas de vacaciones. Reconocen, también, su vulnerabilidad a las presiones internacionales, siguiendo los pasos de la mediatización de los suicidios en un mundo interconectado. Obreros descontentos también han reclamado a los clientes globales como Apple que se responsabilicen por las condiciones de trabajo en las fábricas que los proveen de sus mercancías electrónicas.

Responsabilidad social empresarial en el campo de batalla de la industria electrónica

Ante los múltiples suicidios de 2010 y los conflictos laborales que le siguieron, Apple exigió que sus proveedores el cumplimiento de los estándares internacionales de responsabilidad social empresarial. Quizá no haya una corporación en el mundo que haya tenido más éxito que Apple en desviar las críticas y las peticiones de una gestión ética, transfiriendo su responsabilidad a sus proveedores. Enfrentando una publicidad adversa y demandas sobre sus condiciones de trabajo, Apple repetidamente ha destacado la "responsabilidad de sus proveedores" sobre salarios, jornadas de trabajo, salud y seguridad laboral, estándares ambientales y, más recientemente, por una adecuada capacitación para sus estudiantes en prácticas. Este tema ha sido remarcado en siete informes

de responsabilidad de sus empresas proveedoras, elaborados entre 2007 y 2013.[315]

Este libro documenta el hecho de que las recurrentes crisis laborales, incluyendo las excesivas jornadas de trabajo, no son un problema exclusivo de Foxconn, a pesar de que Apple las define consistentemente como tales en sus controles sobre su mayor proveedor. Para Apple (y otros gigantes de la alta tecnología) esconderse detrás del velo del discurso de la responsabilidad social empresarial es enmascarar la realidad de las exigencias que le impone a Foxconn y a otros proveedores, que conducen a jornadas de trabajo de doce horas y a semanas laborales de siete días durante los períodos de pico de demanda. Nuestro estudio sobre la relación entre Apple y Foxconn demuestra el predominio del poder del comprador para dictar los términos que gobiernan las relaciones de producción: Foxconn se ve obligada a aceptar los requisitos de calidad y celeridad de Apple o a enfrentar la pérdida de los contratos. Si Foxconn soporta la responsabilidad directa por las condiciones de sus talleres y su fuerza de trabajo, también recibe una formidable presión de Apple y de otros compradores para el cumplimiento de sus demandas. En definitiva, la responsabilidad por la extensión ilegal del tiempo de trabajo, de presionar hasta el límite a los obreros, es compartida por las dos corporaciones gigantes, Apple y Foxconn. Y es Apple, con su mayor poder de negociación, la que al final de cuentas tiene la batuta.

A nivel industrial, la Coalición Ciudadana de la Industria Electrónica (EICC)[316] es una asociación de 84 empresas de todo el mundo que, desde diciembre de 2013, remarca que sus miembros, incluyendo a Apple y Foxconn, deben cumplir con su código de ética. El código, establecido en 2004 y actualizado en 2012,

315. Apple. 2013. "*Supplier responsibility progress report, 2007-2013*" Disponible en: www.apple.com/supplierresponsibility/reports.html

316. Siglas en inglés.

apunta a asegurar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, la responsabilidad ambiental y la eficiencia empresarial.[317] Cuando se reciben denuncias de violaciones al código, es responsabilidad del miembro el responder a esa denuncia y demostrar que lo sigue respetando. Hablando más claramente, la asociación industrial no tiene ni el mandato ni la capacidad de realizar investigaciones independientes sobre Foxconn en China ni en cualquier otro lugar. Como muchos otros entes reguladores privados, la EICC descansa primariamente en la cooperación de sus miembros para la promoción de los patrones sociales y laborales en la producción global. Los estándares no son legalmente vinculantes, pero pueden jugar un rol en sostener demandas hacia aquellas empresas que buscan limpiar su imagen internacional.

Nuestra principal preocupación es no sólo la construcción de principios rectores a nivel global, sino sobre todo su efectiva implementación. Samsung compite con Apple por la hegemonía en la industria electrónica de alta tecnología, la producción y el montaje tercerizado, incorporando a 249 proveedores de primer nivel en China desde 2012.[318] Trabajadores y activistas han acusado a Samsung por utilizar prácticas comerciales irresponsables que derivan en condiciones peligrosas de trabajo. Ante esta espiral de violación de derechos laborales, los trabajadores se han puesto en pie de lucha.[319]

El director ejecutivo de Apple, Tim Cook, ha impartido varias conferencias sobre ética en los negocios desde que sucedió a Steve Jobs en agosto de 2011. Dijo en febrero de 2012, en una declara-

317. *The electronic industry citizenship coalition code of conduct*. Disponible en: www.eicc.info/eicc_code.shtml

318. Samsung. 26 de noviembre de 2012. "*Samsung electronics announces corrective measures of working conditions at supplier factories in China*" Disponible en: http://www.samsung.com/us/news/newsRead.do?news_seq=20315&page=1

319. Asia Monitor Resource Center. 2013. *Labour rights in high Ttech electronics: Case studies of workers' struggles in Samsung electronics and its Asian suppliers*. Hong Kong: Asia Monitor Resource Center.

ción de la empresa, que "los trabajadores de todo el mundo tienen derecho a condiciones de trabajo justas y seguras".[320] Pero Apple no escatimó en gastos al momento de pagar 250.000 dólares en concepto de cuota como miembro de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA)[321], ni en los honorarios de auditoría de unas generosas seis cifras que fueron destinados a la investigación de tres fábricas de Foxconn en China (Longhua, Guanlan y Chengdu), en un claro esfuerzo por cubrirse ante la asociación.[322] En una declaración a los medios en diciembre de 2012, Apple proclamó que "nuestros esfuerzos van desde la protección al fortalecimiento de las condiciones para mejorar las vidas de todos los que participan en el montaje de un producto Apple. Nadie en nuestra industria ha hecho tanto como nosotros, ni en tantos lugares, ni llegado a tanta gente como nosotros".[323]

En diciembre de 2013, la FLA, después de hacer el seguimiento de Apple y Foxconn durante dos años, expresó en su informe final su expectativa de que "Apple continuará controlando el cumplimiento de las reglas por parte de Foxconn".[324] Específicamente, los asesores de la FLA presentaron a los equipos de revisión de contratos de Apple los "Principios del trabajo justo y el aprovisionamiento responsable" para que pudieran trabajar conjuntamente con Foxconn para "identificar y mejorar los materiales y los procesos

320. Apple. 13 de febrero de 2012. "*Fair Labor Association begins inspections of Foxconn*" Disponible en: www.apple.com/pr/library/2012/02/13Fair-Labor-Association-Begins-Inspections-of-Foxconn.html

321. En inglés: Fair Labour Association (FLA).

322. Bill Weir. 21 de febrero de 2012. "*A trip to the iFactory", ABC News*. Disponible en: http://news.yahoo.com/trip-ifactory-nightline-gets-unprecedented-glimpse-inside-apples-001926196--abc-news.html

323. Apple. 26 de diciembre de 2012. "Apple's statement on factory conditions in China." http://www.nytimes.com/2012/12/27/business/apples-statement-on-factory-conditions-in-china.html?ref=business

324. Fair Labor Association. 12 de diciembre de 2013. *"Final Foxconn verification status report"*, p. 3. Disponible en: www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/final_foxconn_verification_report_0.pdf

de planificación de la producción que contribuyen a la existencia de largas jornadas de trabajo".[325] Sin embargo, el punto crítico es que Apple aún no ha divulgado detalle alguno acerca de sus prácticas comerciales, por lo que no existe ninguna base para que investigadores independientes tengan un punto de referencia para comparar con los "Principios del trabajo justo y el aprovisionamiento responsable", o con los "Principios guía para negocios y derechos humanos", aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011.[326] Los trabajadores siguen estando en el lado oscuro de las prácticas de Apple.

Es importante aclarar que no hemos encontrado ninguna evidencia de que Apple haya alguna vez dado permiso a sus proveedores para bajar el ritmo de producción y permitir así que sus trabajadores cuenten con los descansos necesarios en épocas de pico de trabajo. Tampoco hallamos prueba alguna de que Apple haya incrementado el precio unitario por pieza para facilitar que sus proveedores den aumentos salariales en las fábricas tercerizadas. Las promesas de los programas de responsabilidad social empresarial, en palabras de Garrett Brown, coordinador de la Red de apoyo a la salud y seguridad en las maquiladoras[327], "han sido fatalmente debilitadas por el 'triángulo de hierro' formado por precios por unidad más bajos posibles, la más alta calidad posible y los más veloces tiempos de entrega".[328]

---

325. Fair Labor Association. 12 de diciembre de 2013. *"Final Foxconn verification status report"*, Appendix 2. Disponible en: www.fairlabor.org/report/final-foxconn-verification-status-report
326. United Nations Human Rights Council. 2011. *"Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations 'protect, respect and remedy' framework", John Ruggie's report on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*. Disponible en: www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf
327. La maquila o maquiladora es el nombre dado en México y otros países latinoamericanos a las industrias que montan sus productos con piezas que reciben de otras fábricas (N. del T.).
328. Garrett Brown. 4 de agosto de 2010. "*Global electronics factories in spotlight"*

Universidad Apple y consejo académico asesor

Apple, como líder de la industria y como la empresa de electrónica más rentable del mundo, se ha visto frecuentemente expuesta al escrutinio público. Para limpiar su imagen frente a las persistentes críticas, Apple creó en 2013 un consejo académico asesor encargado de mejorar las "políticas de personal" en las fábricas de sus proveedores.[329] Los ocho consejeros de universidades norteamericanas –Richard Locke (Universidad de Brown), Mary Gallagher (Universidad de Michigan), Eli Friedman (Universidad de Cornell), Mark Cullen (Universidad de Stanford), Margaret Levi (Universidad de Stanford), Dara O'Rourke (Universidad de California, Berkeley), Annelee Saxenian (Universidad de California, Berkeley) y Charles Sabel (Universidad de Columbia)– componen un equipo de investigación para Apple.[330] En colaboración con la corporación, se espera que tengan acceso a los informes de auditoría de la empresa, los resultados del programa de responsabilidad del proveedor y a la información de la cadena productiva de la compañía. Además, de "dirigir o encargar nuevas investigaciones sobre los estándares laborales dentro de la cadena productiva de Apple".[331]

Occupational Health and Safety. Disponible en: http://ohsonline.com/articles/2010/08/04/global-electronics-factories-in-spotlight.aspx

329. Apple. 2013. "*Apple supplier responsibility*: boletín de 2013", p. 24. Disponible en: http://images.apple.com/supplierresponsibility/pdf/Apple_SR_2013_Progress_Report.pdf
330. Brown University's Watson Institute for International Studies. 26 de junio de 2013. *"Locke to chair Apple's academic advisory board"* Disponible en: http://watson.brown.edu/news/2013/locke-chair-apples-academic-advisory-board
331. Mary Catt. 6 de agosto de 2013. *"Apple Inc. names ILR (Industrial and Labor Relations) Professor [Eli Friedman] to Advisory Board", Cornell Chronicle*, Cornell University. Disponible en: http://news.cornell.edu/stories/2013/08/apple-inc-names-ilr-professor-advisory-board

¿Cómo podrá el consejo asesor, dirigido por el profesor Locke, autor de *The Promise and Limits of Private Power*,[332] contribuir a mejorar la vida de los trabajadores? El plan de acción sugerido no da respuestas a esta pregunta. Un número de investigadores reconocidos invitados a formar parte del consejo asesor de Apple declinaron participar.[333] Algunos plantearon cuestiones importantes sobre si el llevar a cabo investigaciones dentro de proyectos financiados por Apple es compatible con el rol independiente de los académicos y, en particular, si tales proyectos terminarán por servir a los intereses de la corporación o a los de los trabajadores chinos.

En 2008, cuando la salud de Steve Jobs se deterioró y se preparaba para un trasplante de hígado, Apple lanzó lo que denomina la Universidad Apple como un medio para trazar su futuro y enseñar a sus ejecutivos a "pensar como Steve Jobs". Bajo el liderazgo del antiguo decano de la Escuela de Negocios de Yale, Dean Joel Podolny, la Universidad Apple sirve como una escuela de negocios para entrenar a sus propios ejecutivos en la evaluación crítica de las estrategias de la empresa (y las de sus competidores). En 2011, Joshua Cohen, de la Universidad de Stanford, se incorporó a la Universidad Apple como catedrático. ¿Podrán los ocho nuevos consejeros designados por Apple y los académicos de la Universidad Apple examinar críticamente las políticas de producción y las prácticas comerciales de la empresa de modo tal que alivien la pesada carga que llevan sobre sus hombros los trabajadores?

332. Richard M. Locke. 2013. *The promise and limits of private power: promoting labor standards in a global economy* (Límites y potencialidades del poder privado: promoviendo estándares laborales en la economía global). Cambridge: Cambridge University Press

333. Correspondencia entre los autores y los académicos que rechazaron participar en el proyecto.

Fuerzas de trabajo: una nueva clase trabajadora china

"Si las tendencias del pasado son alguna guía para el futuro, entonces debemos esperar que mayores olas de conflictividad laboral ocurran en aquellas regiones que han estado experimentando una rápida industrialización y proletarización", concluye Beverly Silver en su estudio sobre el movimiento obrero internacional desde 1870. Concentrándose en la industria automotriz, la industria dominante del siglo xx, documenta el surgimiento de una nueva y fuerte clase obrera en los principales sitios de inversión internacional donde los trabajadores han ganado poder de negociación. Comentando el ascenso de las protestas laborales en el nuevo milenio, Silver dice que "el caso de China es, desde este aspecto, uno de los más significativos desde el punto de vista histórico".[334] ¿Se pueden discernir los requisitos previos para un avance en las relaciones laborales en la industria electrónica o en otras ramas industriales?

Existen unos pocos ejemplos en los que huelgas exitosas han inspirado una oleada de acciones, alcanzando a decenas de miles de obreros chinos del mismo lugar de trabajo o región. Una importante cantidad de los casos más impresionantes implicaron a empresas extranjeras. Por ejemplo, en la Zona de Desarrollo de Dalian en Liaoning, en el noreste de China, más de 20.000 trabajadores fueron a huelga desde julio a septiembre de 2005, afectando a dieciocho empresas de capital japonés y surcoreano, consiguiendo grandes aumentos salariales.[335] Los obreros de diferentes compañías en la misma zona industrial frecuentemente comparan los salarios y las prestaciones, y se preparan para entrar en acción cuando llegue el momento adecuado. En este y en otros casos, los trabaja-

334. Beverly J. Silver. 2003. *Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 168-69.

335. Feng Chen. 2010. *"Trade unions and the quadripartite interactions in strike settlement in China", The China Quarterly* 201 (March), pp. 104-24.

dores utilizaron mensajes de texto a través de sus teléfonos móviles para movilizar y coordinar. En mayo y principios de junio de 2010, 1800 obreros y aprendices de Honda (Nanhai) participaron en una huelga reivindicando un aumento salarial de ochocientos yuanes. A raíz de esta victoria parcial en Honda, trabajadores metalúrgicos de las fábricas proveedoras de Toyota y Hyundai se sintieron animados a presentar sus demandas a la dirección, iniciando una ola de huelgas en el Delta del Río Perla en Guangdong.[336]

En abril de 2014, más de 40.000 obreros de todos los sectores de la mayor empresa proveedora de calzado del mundo, Yue Yan, en Dongguan, reclamaron "seguridad social y fondos para viviendas",[337] paralizando la producción por doce días y consiguiendo algunas concesiones parciales.[338] La lucha obrera por mejorar las condiciones de trabajo y de vida exhibe cada vez más confianza y capacidad de movilización. Sin embargo, continúa enfrentando una sólida alianza entre el capital y el Estado a nivel local destinada a preservar un ambiente propicio para los negocios. Mientras los trabajadores con frecuencia tienen éxito en conquistar algunas

336. Qiao Jian. 2013. "La situación de los trabajadores chinos en 2010: Compartir los frutos del desarrollo económico y el derecho colectivo del trabajo", *Perspectivas de Investigación Social en China, volumen 1*, editado por Lu Xueyi y Li Peilin, Beijing: prensa Académica en Ciencias Sociales, pp. 217-37.

337. *Huanwo shebo, huanwo zhufang gongjijin* (還我社保，還我住房公積金).

338. El 5 de abril de 2014, más de mil empleados de Yue Yuen –en su mayoría, trabajadores con mucha antigüedad– bloquearon el puente Gaobu en Donggua, exigiendo al Gobierno y a la empresa que resuelvan la gravísima falta de pagos de contribuciones a la seguridad social, incluyendo las jubilaciones. Cuando se cortaron las comunicaciones entre las partes, se llevó a cabo una huelga en toda la fábrica entre el 14 y el 25 de abril de 2014, obligando a los ejecutivos de la compañía, funcionarios del sindicato y al Departamento Municipal de Recursos Humanos y Seguridad Social, a emprender acciones para solucionar el problema. Desde el 1 de mayo de 2014, la gerencia se comprometió a hacer las contribuciones a la seguridad social de acuerdo a los verdaderos salarios de los trabajadores, pero se negó a pagar las "deudas históricas", es decir, las obligaciones de seguridad social. Ver, por ejemplo, *"Dongguan Yu Yuan Da Bagong"* (Huelga general en Dongguan Yue Yuen) 東莞裕元大罷工. Disponible en: www.youth-sparks.com/bbs/viewthread.php?tid=4086&extra=&page=6

modestas victorias en una fábrica o taller aislado, aún enfrentan grandes dificultades para extender sus éxitos a toda una industria.

Las protestas de los trabajadores chinos muestran la variedad de las reivindicaciones y sus demandas de protección social. Los espacios limitados de negociación colectiva y la democracia en el lugar de trabajo se están ampliando. El artículo 4 de la Ley de Contrato de Trabajo de 2008 requiere a los empleadores discutir las normas de la empresa (como remuneraciones, duración de la jornada laboral, descansos y vacaciones, seguridad ocupacional y salud, seguridad social, capacitación, disciplina laboral y gestión de las metas productivas) en una reunión con todos los empleados o con sus representantes electos, y confirmar las reglas sólo siguiendo un "proceso consultivo" con los delegados obreros o con el sindicato, en pie de igualdad.[339] En mayo de 2010, en el contexto de los suicidios de trabajadores y las huelgas generalizadas de las ciudades industriales del Delta del Río Perla, la Federación Provincial de Sindicatos de Guangdong propuso las "Reglas sobre la gestión empresarial democrática", las cuales habían sido postergadas en 2008 durante la crisis económica internacional. Un artículo establece que la gestión de la empresa debe negociar de buena fe con los delegados dentro de los quince días de recibir un requerimiento. Tras un demorado intento por hacer cumplir la negociación colectiva, en octubre de 2013, el Congreso Popular Provincial de Guangdong relanzó sus "Reglas sobre asesoramientos colectivos de la empresa y los convenios colectivos [versión actualizada]"[340] para la discusión pública.

339. Ley de Contrato de Trabajo del Pueblo de China, promulgada el 1 de enero de 2008. Disponible en: www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2009-02/20/content_1471106.htm.

340. The Standing Committee of Guangdong Provincial People's Congress 廣東省人民代表大會常務委員會, 11 October 2013, Guangdongsheng qiye jiti xieshang he jiti hetong tiaoli (xiuding caoan) 廣東省企業集體協商和集體合同條例(修訂草案). Disponible en: www.rd.gd.cn/rdgzxgnr/flcazjyj/201310/t20131011_136865.html

El objetivo legislativo en la provincia es, entre otros, establecer un sistema efectivo de negociación salarial para armonizar las relaciones laborales, bajo los principios de igualdad y de respeto mutuo. Los empleados pueden iniciar un proceso de negociación colectiva, y los empleadores deben "presentar una carta escrita respondiendo las peticiones punto por punto dentro de los veinte días de haber sido notificados" (artículo 25 del escrito preliminar actualizado).[341] Pero en junio de 2014, en parte debido a la oposición conjunta de la Cámara General de Comercio de Hong Kong y otras grandes asociaciones empresariales,[342] la legislación para establecer la negociación colectiva y la gestión empresarial democrática siguen pendientes. La lucha de los trabajadores chinos por protección social y económica, con el apoyo de académicos interesados y activistas locales y extranjeros, continuará.

Pero al mismo tiempo que hay un alza de los salarios, algunos puestos de trabajo están siendo trasladados al exterior del país y otros desde la zona costera hacia las áreas del interior del país con salarios más bajos, particularmente al Oeste, donde enfrentan una feroz competencia de mercado y mayores costos. Estadísticas

341. Kong Xianghong. 2012. "*Capacity-building and reform of Chinese trade unions: Using legal and democratic means to resolve the conflict of roles of trade union chairs", Industrial democracy in China: with additional studies on Germany, South-Korea and Vietnam*, editado por Rudolf Traub-Merz y Kinglun Ngok, Beijing: China Social Sciences Press, pp. 83-84. Disponible en: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/china/09128/09128-english%20version.pdf

342. Las preocupaciones de la empresa se centran en las restricciones a que la empresa imponga sus propias reglas, el crecimiento del sindicato o de la elección de delegados por los trabajadores, y en el creciente costo salarial en la negociación salarial, metas de producción, licencias anuales y por enfermedad, y otros temas de bienestar laboral. Ver, por ejemplo, The Bulletin. Enero de 2014. "*Collective negotiations*", The Hong Kong General Chamber of Commerce. Disponible en: www.chamber.org.hk/FileUpload/20140115155445 1727/Guangdong.pdf; Eddy Li. 3 de marzo de 2014. "Las negociaciones colectivas en Guangdong deberían ser conducidas cuidadosamente", *The Chinese manufacturers' association of Hong Kong*. Disponible en: www.chinadaily.com.cn/hkedition/2014-03/03/content_17316030.htm

oficiales recientes aún muestran que la costa este es el destino primario para los trabajadores migrantes rurales de todo el país. Sin embargo, mientras que las empresas construyen nuevas fábricas en regiones con menores salarios, en la China central y occidental se ha achicado la brecha en empleo industrial de acuerdo con la política nacional: en 2013, 162 millones de migrantes trabajaron en la región este, 57 millones en la región central y 50 millones en la región occidental.[343] Un importante número de obreros está siendo reclutado en sus pueblos natales o bien enviados de vuelta a sus provincias, en algunos casos a un lugar cercano a su localidad de origen, donde pueden acudir a las redes sociales locales en busca de apoyo. Con un mayor sentido del derecho asociado a la pertenencia a un lugar, y quizá con mayores recursos sociales para poder luchar por sus intereses, el resultado podría realzar el poder de la clase trabajadora en las fábricas y barrios obreros en un momento de tendencias demográficas favorables a los trabajadores.

Otras condiciones pueden ser favorables a la organización obrera. Los grandes suministros de plusvalía que permitieron el crecimiento industrial extraordinario y la urbanización de China durante el cuarto de siglo que va desde 1980 a la recesión de 2008, han dado lugar ahora a una contracción de la provisión de fuerza de trabajo como resultado de la planificación rigurosa de la natalidad y de otros factores asociados al cambio social. Los cambios demográficos han desacelerado el crecimiento de la población económicamente activa en un momento histórico de envejecimiento general, incrementando el poder de los trabajadores jóvenes.[344] El

343. Oficina Nacional de Estadísticas del Pueblo de la República de China. 2014. "*Tujie 2013 Nian Zhongguo Nongmingong*" (Una ilustración gráfica de los trabajadores migrantes rurales chinos en 2013) 圖解2013年中國農民工. Disponible en: www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201405/t20140512_551634.html

344. Deborah S. Davis. 2014. *"Demographic challenges for a rising China", Daedalus: The Journal of the American Academy of Arts and Sciences 143(2)*, pp. 26-38; Karen Eggleston, Jean C. Oi, Scott Rozelle, Ang Sun, Andrew Walder y Xueguang Zhou. 2013. *"Will demographic change slow China's rise?", The Journal of Asian Studies*, pp. 1-14.

índice de fertilidad de China en la actualidad es de 1,6 niños por mujer, muy por debajo de los más de 6 niños en la década del cincuenta y de los 2,5 niños en los ochenta. Se espera que el número de trabajadores entre los 20 y los 24 años de edad se reduzca de 125 millones en 2010 a alrededor de 80 millones en 2020.[345] Además, el censo nacional de población de 2010 muestra que este grupo de edad comprendía a un 16,6% de la población total, un 6,3% por debajo de los valores del censo del año 2000, sugiriendo una disminución en la oferta de trabajo para las próximas décadas.[346] Los dirigentes chinos han comenzado a reconocer estas realidades demográficas, terminando formalmente con la política familiar del hijo único a finales de 2013.[347] También han buscado aumentar la productividad del trabajo a través de la expansión de las inversiones en educación rural y de la capacitación en competencias profesionales.

La columna vertebral del desarrollo industrial de la nación, los obreros jóvenes, tienen expectativas más altas que los de la primera ola de migrantes rurales. Aspiran a desarrollar competencias técnicas, ganar salarios dignos, disfrutar de una amplia protección social y poseer un completo derecho de ciudadanía en los pueblos y ciudades donde viven. "Hagamos realidad el gran sueño chino, construyamos una sociedad armoniosa", dice un cartel guberna-

345. Baochang Gu y Yong Cai. 2011. *"Fertility prospects in China", United Nations population division, expert paper* N° 2011/14, p. 13. Disponible en: www.un.org/esa/population/publications/expertpapers/2011-14_Gu&Cai_Expert-paper.pdf

346. China realiza censos nacionales en los años que terminan en 0 (y uno sobre el 1% de la población, conocido como el minicenso, en los años terminados en 5). Ver: Oficina Nacional de Estadísticas de China, 28 de abril de 2011, "Información de prensa de los resultados más importantes del Censo Nacional de 2010". Disponible en: www.stats.gov.cn/english/newsandcomingevents/t20110428_402722237.htm

347. Bajo la "política selectiva de dos hijos", que fue aprobada por la Tercera Sesión Plenaria del XVIII Congreso del Partido Comunista Chino en noviembre de 2013, las parejas tienen permitido tener dos hijos si uno de los padres es hijo único. Anteriormente, ambos cónyuges debían ser hijos únicos para poder tener un segundo hijo. Sin embargo, el fenómeno extraordinario del "exceso de varones" en China continuará frustrando las esperanzas de un "baby boom".

mental.[348] Para hacer realidad los sueños nacionales e individuales, habrá que avanzar en la lucha por la justicia y la dignidad. Las huelgas y protestas obreras pueden ser mejor organizadas y planificadas. En la producción globalmente interconectada, una nueva generación de trabajadores migrantes podría dar nueva forma a las políticas laborales de China y del mundo.

348. *Shixian weida Zhongguo meing, quanmian jianshe hexie shehui* (實現偉大中國夢，全面建設和諧社會).

Epílogo

Detrás de la etiqueta *Made in China* hay una extensa red de corporaciones multinacionales, empresas proveedoras de componentes de alta gama, ensambladoras de bajo valor añadido y subcontratistas. La distribución del valor creado en nuestros amados productos de tecnología móvil es altamente desigual. Más de uno de cada dos productos de alta tecnología son hechos por Foxconn. Para ser precisos, por obreros chinos, cuyos derechos básicos, condiciones decentes de trabajo y dignidad les son negados, a pesar del discurso de los "cuidados" de Apple y otras grandes marcas de renombre.

Desgraciadamente, los abusos patronales no se limitan solamente a Foxconn, ni a China, ni a la industria electrónica. Mientras escribimos este libro, trabajadores de todo el mundo son arrojados unos contra otros en una carrera contra el tiempo para producir enormes cantidades de ropa, juguetes y zapatillas. Entonces, ¿cómo pueden los consumidores alrededor del globo utilizar su poder de compra colectivo para influenciar a Apple y a otras gigantescas multinacionales?

Las oportunidades de los consumidores para hacer oír su descontento con las inhumanas condiciones de trabajo están creciendo. Como investigadores y escritores, participamos en una campaña global contra la explotación. En mayo de 2010, estudiantes y académicos preocupados, junto con organizaciones no gubernamentales de trabajadores de China continental, Hong Kong, Taiwán, los Estados Unidos, Europa y otros países, crearon blogs dedicados a los trabajadores víctimas de Foxconn y a sus familias,

utilizando la canción *Grief*[349], con rápida difusión por la web. Apple y Foxconn han estado y continúan estando en el centro de nuestra investigación internacional y de nuestro proyecto educativo para entender las condiciones de trabajo que enfrentan las trabajadoras y trabajadores chinos.

A partir del verano de 2010, investigadores independientes organizaron exhibiciones, disertaciones y conferencias de prensa en escuelas y universidades en Hong Kong, China, Taiwán, el Reino Unido y los Estados Unidos, para concienciar sobre las violaciones a los derechos de los trabajadores en Foxconn y otros proveedores de Apple.[350] El SACOM[351] con base en Hong Kong también ha demandado a Apple y a Foxconn a que respeten sus responsabilidades legales, sociales y morales. [352]

El 14 de junio de 2010, la asociación norteamericana Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS en inglés), que opera a través de una red nacional de más de ciento cincuenta universidades y escuelas preparatorias, publicó una carta abierta instando al CEO de Apple Steve Jobs a "dar solución a los problemas en Shenzhen asegurando el pago de salarios dignos, jornadas de trabajo legales y

349. Dolor, en inglés.

350. Desde octubre de 2010, colaboramos con académicos de la República Popular China para dar cuatro conferencias de prensa en Beijing. Además, el 13 de junio de 2010, profesores taiwaneses dieron una conferencia de prensa en Taipei para presentar un pliego de demandas a Foxconn, Apple y a los consumidores en todo el mundo. Los sociólogos Thung-hong Lin y You-ren Yang también iniciaron una petición online en defensa de los "empleados de Foxconn". Disponible en: https://sites.google.com/site/laborgogo2010eng/ El 8 de junio de 2010, los académicos internacionales Ellen David Friedman y Boy *Lüthje*, elaboraron otra recogida de firmas online en apoyo a los obreros de Foxconn, llamado "¡Por condiciones de trabajo humanas en Foxconn y para poner fin a la 'producción invisible' de la tecnología informática!" Disponible en: http://sacom.hk/archives/649

351. Siglas en inglés del grupo Estudiantes y Académicos en Contra del Abuso Corporativo.

352. Ver, por ejemplo, SACOM. 20 de octubre de 2013. *"Letters to The Guardian: Forced Labour Behind China's Economic Miracle"* Disponible en: http://sacom.hk/letter-on-the-guardian-forced-labour-behind-chinas-economic-miracle/

elecciones sindicales democráticas en las fábricas de sus proveedores de Foxconn".[353] Dos años después, en abril de 2012, aumentando la presión, los miembros de USAS en la Universidad de Rutgers hicieron una sentada en la oficina del presidente de la universidad exigiendo la ruptura inmediata de relaciones con la Asociación por el Trabajo Justo, la cual "no puede o no quiere responsabilizar a las empresas, al tener a Nike o a Apple controlando su junta directiva".[354] Los activistas estudiantiles internacionalistas exigen justicia para los trabajadores que producen su vestimenta universitaria y sus productos electrónicos, presionando a sus universidades a apoyar prácticas laborales humanas.

Apple, quizá más que otras grandes firmas, es vulnerable a las acciones en escuelas y universidades debido a que una parte considerable de su mercado es el ámbito educativo y universitario. Pero su vasto presupuesto publicitario, tanto en los campus universitarios como en los medios, es también una de sus fortalezas. Por ejemplo, al ingresar al sistema de correo electrónico de la Universidad de Harvard en 2013, estudiantes, docentes y el resto del personal son redireccionados inmediatamente a una colorida publicidad del iPhone en pantalla completa, varias veces al día. El mercado de productos digitales en los campus es muy competitivo. Resulta una cruel ironía que el desarrollo de los productos Apple, dirigidos a jóvenes, docentes y consumidores en todo el mundo, haya llevado a estudiantes y trabajadores chinos a trabajar en un ambiente peligroso e inhumano en las fábricas de sus proveedores.

En los últimos tiempos los movimientos universitarios en Occidente contra la explotación laboral, han logrado alguna relevancia, ayudando a los sindicatos a negociar con Nike, Adidas, Russell

353. United Students Against Sweatshops. 14 de junio de 2010. *"Open Letter to Apple CEO Steve Jobs"* Disponible en: http://usas.org/files/2010/06/20100617_mahoney_to_apple_061410.pdf

354. United Students Against Sweatshops. 27 de abril de 2012. *"Rutgers Students Occupy President's Office"* Disponible en: http://usas.org/2012/04/27/rutgers-sitin/

Athletic y otras multinacionales con fuerte impacto en la clientela estudiantil de escuelas y universidades. Estudiantes y académicos, junto con activistas de los sindicatos, pudieron acceder a los proveedores de estas marcas en México, Honduras, Indonesia y otros países para observar las condiciones laborales, facilitar la firma de convenios colectivos y apoyar la formación de sindicatos mediante elecciones democráticas.

A diferencia de Nike y Adidas, Apple está integrada a las escuelas y universidades alrededor del mundo, sus productos están inextricablemente ligados a la educación y a las modalidades de educación a distancia en muchos sitios. Hoy, la militancia estudiantil[355] llama a los consumidores de todo el mundo a apoyar a los trabajadores que son despojados de sus derechos laborales, en particular los trabajadores de Foxconn.

Para poner fin a los abusos, la Red GoodElectronics,[356] fundada en los Países Bajos en 2006, junto con la Campaña Internacional por una Tecnología Responsable,[357] han estado apuntando a Apple, Samsung y a otras multinacionales de alta tecnología para que aseguren un salario digno a sus trabajadores, mediante la redistribución de una porción de su enorme riqueza a los obreros que fabrican sus productos. Estas organizaciones de la sociedad civil aspiran a un futuro en el que "cada nueva generación de avances tecnológicos en la industria electrónica traiga consigo una mejora

355. Especialmente en algunos países europeos y Canadá y Estados Unidos, donde Apple tiene tal penetración en la población estudiantil, y en Hong Kong y Taiwán (N. del T.).

356. GoodElectronics es una red internacional promotora de los derechos humanos y de una industria electrónica sostenible. Disponible en: http://goodelectronics.org/

357. La Campaña Internacional por una Tecnología Responsable promueve la responsabilidad empresarial y gubernamental en la industria electrónica global. Disponible en: http://www.icrt.co/

paralela y proporcional en las condiciones ambientales, de salud, seguridad laboral y justicia social". [358]

En enero de 2013 se lanzó la página web *AppleLabor.com* con enlaces a fuentes de investigación y activismo relacionadas con Apple y Foxconn. En el terreno, los activistas obreros se han dedicado a fortalecer la capacidad organizativa de base de los trabajadores para presionar sobre las empresas multinacionales, la patronal y el gobierno chino en todos sus niveles para salvaguardar los derechos laborales. La capacitación participativa de los trabajadores puede abrir el camino para la organización sindical democrática en el lugar de trabajo.

Los millones de trabajadores que fabrican los últimos productos de la tecnología, alguna vez anónimos, tienen hoy un importante rol que desempeñar. Los obreros chinos –en especial la nueva generación de migrantes rurales– están dando la lucha por la igualdad y la justicia. Nosotros, como consumidores, estudiantes, docentes o investigadores, podemos ser aliados de estos trabajadores en China y en otros países en la lucha contra la explotación y para terminar con la i-esclavitud.

358. Ted Smith, David A. Sonnenfeld y David Naguib Pellow. 2006. *Challenging the chip: labor rights and environmental justice in the global electronics industry. Philadelphia: Temple University Press, p. 11.*

Apéndice I

Participantes del Grupo Universitario de Investigación sobre Foxconn, China
Universidad de Derecho y Ciencias Políticas de China
Universidad de Guangzhou
Universidad de Jinan
Universidad de Agricultura de Nanjing
Universidad Normal de Nanjing
Universidad de Nanjing
Universidad Nacional Sun Yat-Sen
Universidad Nacional de Taiwán
Universidad Nacional de Tsinghua
Universidad de Pekín
Universidad de Ciencia y Tecnología de Pekín
Universidad Renmin
Universidad de Shanghai
Universidad Shih Hsin
Universidad de Agricultura del Sur de China
Universidad Sun Yat-Sen
Universidad China de Hong Kong
Universidad Politécnica de Hong Kong
Universidad Tsinghua
Universidad Tunghai

Apéndice II

		Género	Edad	Nacido en	Fábrica Foxconn	Fecha de suicidio	Observaciones
1	Rong Bo	M	19	Hebei	Langfang	8/1/2010	Saltó del 8°piso
2	Ma Xianqian *	M	19	Henan	Guanlan	23/1/2010	Cayó del techo
3	Li Hongliang	M	20	Henan	Longhua	11/3/2010	Saltó del 5° piso
4	Tian Yu #	F	17	Hubei	Longhua	17/3/2010	Saltó del 4° piso
5	Li Wei #	M	23	Hebei	Langfang	23/3/2010	Saltó del 5° piso
6	Liu Zhijun	M	23	Hunan	Longhua	29/3/2010	Saltó del 14° piso
7	Rao Shuqin #	F	18	Jiangxi	Guanlan	6/4/2010	Saltó del 7° piso
8	Ning Ling	F	18	Yunnan	Guanlan	7/4/2010	Saltó desde el techo
9	Lu Xin	M	24	Hunan	Longhua	6/5/2010	Saltó del 6° piso
10	Zhu Chenming	F	24	Henan	Longhua	11/5/2010	Saltó del 9° piso
11	Liang Chao	M	21	Anhui	Longhua	14/5/2010	Saltó del 7° piso
12	Nan Gang	M	21	Hubei	Longhua	21/5/2010	Saltó del 4° piso
13	Li Hai	M	19	Hunan	Guanlan	25/5/2010	Saltó del 4° piso
14	He (apodo)	M	23	Gansu	Longhua	26/5/2010	Saltó del 7° piso
15	Chen Lin #	M	25	Hunan	Longhua	27/5/2010	Se cortó las venas después de fracasar en saltar
16	16 Liu (apodo)	M	18	Hebei	Nanhai	20/7/2010	Saltó del techo
17	Liu Ming	F	23	Jiangsu	Kunshan	4/8/2010	Saltó del 3° piso
18	He (apodo)	M	22	Hunan	Guanlan	5/11/2010	Saltó del techo

* Los medios informaron la muerte de Ma Xiangqian como la "primera" de los doce de la "cadena de suicidas" desde el 23 de enero al 26 de mayo de 2010 en dos complejos de Foxconn en Longhua y Guanlan, en la ciudad de Shenzhen, provincia de Guangdong.
# Sobrevivió con heridas.
Fuente: Datos de la investigación de los autores e información de prensa.

Apéndice III

Instalaciones de Foxconn en China	
Año	En cuatro municipios de nivel provincial y quince provincias
1988	Guangdong (Shenzhen Xianxiang)
1993	Jiangsu (Kunshan)
1996	Guangdong (Shenzhen Longhua)
2001	Beijing
2003	Shanghai, Zhejiang (Hangzhou)
2004	Shanxi (Taiyuan), Shandong (Yantai), Guangdong (Zhongshan), Zhejiang (Ningbo)
2005	Tianjin
2006	Guangdong (Foshan Chancheng), Jiangsu (Huai'an), Shanxi (Jincheng)
2007	Guangdong (Foshan Nanhai; Shenzhen Guanlan), Hubei (Wuhan), Hebei (Langfang, Qinhuangdao), Liaoning (Yingkou, Shenyang), Jiangsu (Nanjing)
2008	Guangdong (Huizhou), Zhejiang (Jiashan), Jiangsu (Changsu), Fujian (Xiamen)
2009	Chongqing
2010	Henan (Zhengzhou), Sichuan (Chengdu)
2011	Guangdong (Dongguan), Guangxi (Nanning), Jiangxi (Fengcheng), Hunan (Hengyang), Jiangsu (Funing)
2012	Shanxi (Datong)

Fuente: Sitios web de Foxconn.

Apéndice IV

Instalaciones de Foxconn en el mundo	
País	**Ciudad**
Taiwán	Sede central, fábrica de Huyue, fábrica de Minsheng, fábrica de Dingpu (Nueva Taipei), sucursal del Parque científico e industrial de Hsinchu (ciudad de Hsinchu), sucursal de Neihu (Taipei)
China	[ver Apéndice III]
Japón	Toyko, Sakai, Kyoto, Nagano, Chiba, Yokohama
Corea del Sur	Seúl
Australia	Rydalmere (Sydney)
Nueva Zelanda	Wellington
Canadá	Toronto
Estados Unidos	Boston (Massachusetts), Harrisburg (Pensilvania), Raleigh (Carolina del Norte), Sunrise, St Lucie (Florida), Chicago (Illinois), Memphis (Tennessee), Dallas, Fort Worth, Austin, Houston (Texas), San Diego, Los Ángeles, San José, Santa Clara, Fremont (California), Hillsboro (Oregon), Plainfield (Indiana)
México	San Jerónimo, Ciudad Juárez (Chihuahua), Reynosa, Guadalajara, Tijuana
Brasil	Jundiaí, Itu, Sorocaba, Indaiatuba (São Paulo), Manaos (Amazonas), Santa Rita do Sapucai (Minas Gerais)
Turquía	Parsel Çorlu / Tekirdag
Hungría	Komárom, Székesfehérvár
República Checa	Pardubice, Kutna Hora
Eslovaquia	Nitra
Alemania	Dusseldorf
Austria	Viena
Holanda	Ámsterdam, Eindhoven, Heerlen
Dinamarca	Copenhague
Suecia	Lund
Finlandia	Helsinki
Rusia	San Petersburgo, Moscú
Escocia	Glasgow
Irlanda	Limerick
Emiratos Árabes	Dubai
India	Chennai, Sriperumbudur (Tamil Nadu)
Vietnam	Bac Ninh, Bac Giang
Malasia	Kuala Lumpur, Penang, Kulai (Johor)
Singapur	Complejo Ruby Land, 54 Genting Lane
Indonesia	Jakarta

Fuente: Sitios web de Foxconn e informes anuales de la Compañía de Precisión Industrial Hon Hai.

Agradecimientos

Los trabajadores chinos estuvieron activamente comprometidos en este estudio a lo largo de varios años. Agradecemos la confianza de los obreros de Foxconn que compartieron la convicción de que el resultado de esta investigación puede contribuir a la mejora de la vida de los y las trabajadoras en China. Los y las trabajadoras entrevistadas no sólo hicieron iPhones, iPads, iPods, Macs, televisores Apple y productos de otras empresas muy conocidas para ustedes o nosotros, también hicieron este libro compartiendo sus sueños y sus esperanzas de un futuro mejor.

Esta investigación se llevó a cabo con un entusiasta equipo de estudiantes y colegas. Lu Huilin, Guo Yuhua y Shen Yuan lideraron la organización del grupo de investigación integrado por Xu Yi, Xu Hui, Su Yihui, Li Changjiang, Jin Shuheng, Liang Zicun, Deng Yunxue, Chen Hangying, Cheng Pingyuen, Dong Junyan, Han Yuchen, Bao Chengliang, Liu Jing, Liu Ya, Yang Qingfeng, Li Li, Wang Wei, Zhang Huipeng, Kong Wei, Kong Qifang, Fan Lulu, Tang Weifeng, Chen Wei, Wang Fan, Li Qi, Ke Chengbin, Fu Congying, Li Dajun, Yang Zhengjun, Jia Wenjuan, Qian Qin, Anita Koo y muchos otros. Estamos especialmente agradecidos a Dai Jianzhong, Tan Shen, Shen Hong, Ren Yan y Zhang Dunfu, quienes se unieron a nuestra campaña de firmas en 2010. Entre estos excelentes docentes y estudiantes, Shen Yuan y Guo Yuhua de la Universidad Tsinghua y Lu Huilin de la Universidad de Pekín han brindado su apoyo incondicional para las cuatro conferencias de prensa llevadas a cabo en Beijing desde 2010. Con una presión

tremenda continuamos con las investigaciones al tiempo que sacábamos informes de prensa.

Los académicos taiwaneses Thung-hong Lin, Daniel Youren Yang, Hsia Chu-joe contribuyeron junto con sus estudiantes al trabajo de campo y con las conferencias de prensa en Taipei. Hsin-Hsing Chen, Huang Te-pei, Chih-jou Jay Chen, Pei-chia Lan, Ho Tung-hung, Chen Meei-shia, Wu Jieh-min, Fred Y. L. Chiu y Hong-zen Wang brindaron una perspectiva comparativa del trabajo y un registro histórico de las inversiones taiwanesas en China.

Jack Qiu, Ai Xiaoming y sus estudiantes formaron un creativo equipo de prensa para la elaboración de documentos en apoyo a Tian Yu, la superviviente del suicidio de diecisiete años, y a Zhang Tingzhen, el joven de veinticinco años que quedó herido de gravedad. Lilian Lui y Wong Tinshing utilizaron vídeos, música y fotografías para facilitar las acciones informativas y campañas. Los obreros de Foxconn Yan Jun y Xiao Xiao compartieron con nosotros sus poemas sobre los suicidios. Muchos trabajadores también nos dieron sus fotos mostrando la "ciudad prohibida" de Foxconn. Esta tarea fue verdaderamente creativa y productiva.

Estamos profundamente agradecidos con SACOM y simpatizantes incluyendo a Debby Chan, Yiyi Cheng, Kwan Liang, Alexandra Chan, Parry Leung, Sophia So, Vivien Yau, Ken Yau, Yun-chung Chen, Mirana Szeto, Billy Hung, Yeung Man Yau, Tai Ngai Lung, Charles Ho, Sum Chen, Kiki Yeung, Choi Suet-wah, Lau Ka-mei y Leung Shuk-mei. Juntos respondimos al desafío de un trabajador: "Si viniste a ayudarme, estás perdiendo tu tiempo. Pero si viniste porque tu liberación está ligada a la mía, entonces trabajemos juntos".

Gregory Fay, Jeff Hermanson y Kyoko Selden tradujeron los poemas y canciones de los trabajadores con gracia lingüística y sensibilidad cultural del chino al inglés. Ching Kwan Lee, Elizabeth Perry, Marc Blecher, Yan Hairong, Jack Qiu, Hsin-Hsing Chen, Ralph Litzinger, Dorothy Solinger, Deborah Davis, Nelson Lich-

tenstein, Richard Appelbaum, Stephen Philion, Ted Smith y Garrett Brown aportaron con cuestionamientos profundos y críticas reflexivas sobre el manuscrito y nuestras ideas. Agradecemos profundamente su generosidad y sus aportes, que han ayudado a hacer un libro mucho mejor.

Durante todo el proceso de escritura y las presentaciones, Michael Burawoy, Peter Evans, Ralf Ruckus, Devi Sacchetto, Ferruccio Gambino, Giorgio Grappi, Rutvica Andrijasevic, Chris Tilly, Kees van der Pijl, Richard Maxwell, Marilyn Young, Pauline Overeem, Ellen David Friedman, Jane Slaughter, Paul Garver, Scott Nova, Isaac Shapiro, Lynda Yanz, Richard Swift, Tim Beaty, Amanda Bell, Karin T. Mak, Dimitri Kessler, Matthew A. Hale, Teresa Cheng, Mark Anner, Jill Jensen, Dan Hawkins, Jennifer Chun, Ian Cook, Chris Smith, Jos Gamble, Jackie Sheehan, Tim Pringle, Robert Fitzgerald, Debra Howcroft, Philip Taylor, Sukhdev Johal, Aditya Chakrabortty, Jeffrey Henderson, Gordon Lafer, Alana Boland, Anita Chan, Jonathan Unger, Diana Beaumont, Robert Marks, Mark Dallas, Alvin So, Yin-wah Chu, James Lee, Ku Hok Bun, Eva Hung, Don Stillman, Judy Stillman, Boy *Lüthje*, Florian Butollo, y Fei Gao aportaron con su pensamiento crítico, comentarios informados y cálido apoyo.

En los cuatro años que hemos estado trabajando en este proyecto, agradecemos el apoyo financiero de la Universidad Politécnica de Hong Kong, del Centro Universitario de Investigación Social y Trabajo de la Universidad Politécnica de Hong Kong y la Universidad de Pekín, el Consejo de Fondos para la Investigación de Hong Kong, la Universidad Tsinghua, la Universidad de Londres y el Centro Británico-Chino.

A través de encuentros, videoconferencias y correos electrónicos intercambiamos numerosas ideas sobre este libro. Al ir terminándolo, bromeamos con que nosotros también estábamos trabajando como "i-Esclavos". En honor a la verdad, hemos disfrutado de experiencias de aprendizaje, emoción, descubrimiento y de la sensación

de haber cumplido con nuestro cometido, así como muchas discusiones productivas, con el equipo de trabajo que llevó a cabo este libro.

Por último, pero no por eso menos importante, queremos expresar nuestro mayor agradecimiento a nuestras familias, cuyo amor ha enriquecido y continúa enriqueciendo nuestras vidas. Recordamos especialmente a Kyoko por compartir generosamente su conocimiento y su pasión por la vida.

Pun Ngai, Hong Kong y Beijing
Jenny Chan, Hong Kong y Londres
Mark Selden, Ithaca y Cambridge

Enero de 2014

Bibliografía

Ai, Xiaoming. 2011. "The Citizen Camera." Entrevista por Tieh-Chih Chang y Ying Qian. *New Left Review* 72 (nov/dic): 63-79.

Al, Stefan, ed. 2012. *Factory Towns of South China: An Illustrated Guidebook*. Hong Kong: Hong Kong University Press.

Al, Stefan, ed. 2013. *Villages in the City: A Guide to South China's Urban Informality*. Hong Kong: Hong Kong University Press.

Al Jazeera. 2011. "Activate: iProtest – Debby Chan." 19 de septiembre. http://www.aljazeera.com/PROGRAMMES/ACTIVATE/DebbyChan.html

Andors, Phyllis. 1988. "Women and Work in Shenzhen." *Bulletin of Concerned Asian Scholars* 20(3): 22-41.

Andreas, Joel. 2008. "Changing Colors in China." *New Left Review* 54 (nov/dic): 123-42.

Andreas, Joel. 2012. "Industrial Restructuring and Class Transformation in China." Pp. 102-23 in *China's Peasants and Workers: Changing Class Identities*, editado por Beatriz Carrillo y David S. G. Goodman. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Anner, Mark S. 2011. *Solidarity Transformed: Labor Responses to Globalization and Crisis in Latin America*. Ithaca: Cornell University Press.

Anner, Mark. 2013. "Workers' Power in Global Value Chains: Fighting Sweatshop Practices at Russell, Nike and Knights Apparel." Pp. 23-41 in *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*, editado por Peter Fairbrother, Marc-Antonin Hennebert y Christian Lévesque. Nueva York, NY: Routledge.

Appelbaum, Richard P. 2008. "Giant Transnational Contractors in East Asia: Emergent Trends in Global Supply Chain." *Competition and Change* 12(1): 69-87.

Appelbaum, Richard and Nelson Lichtenstein. 2006. "A New World of Retail Supremacy: Supply Chains and Workers' Chains in the Age of Wal-Mart." *International Labor and Working-Class History* 70 (Fall): 106-25.

Arrighi, Giovanni. 2009. "China's Market Economy in the Long Run." Pp. 22-49 in *China and the Transformation of Global Capitalism*, editado por Ho-fung Hung.

Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Asia Monitor Resource Center. 2013. *Labour Rights in High Tech Electronics: Case Studies of Workers' Struggles in Samsung Electronics and its Asian Suppliers*. Hong Kong: Asia Monitor Resource Center.

Baldoz, Rick, Charles Koeber and Philip Kraft, eds. 2001. *The Critical Study of Work: Labor, Technology and Global Production*. Filadelfia: Temple University Press.

Baran, Paul A. y Paul M. Sweezy. 1966. *Monopoly Capital: An Essay on the American Economic and Social Order*. Harmondsworth, Reino Unido: Penguin (*El capital monopolista: ensayo sobre el orden económico y social en Estados Unidos*. 2006. Siglo XXI Editores, México).

Beynon, Huw. 1984. *Working for Ford*. 2da Edición. Harmondsworth: Penguin.

Blauner, Robert. 1964. *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago: The University of Chicago Press.

Blecher, Marc. 2010. *China Against the Tides: Restructuring through Revolution, Radicalism, and Reform*. 3ra Edición. New York: Continuum.

Blecher, Marc. 2010. "Globalization, Structural Reform, and Labour Politics in China." *Global Labour Journal* 1(1): 92-111. http://digitalcommons.mcmaster.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1025&context=globallabour

Bonacich, Edna and Gary G. Hamilton. 2011. "Global Logistics, Global Labor." Pp. 211-30 in *The Market Makers: How Retailers are Reshaping the Global Economy*, editado por Gary G. Hamilton, Misha Petrovic y Benjamin Senauer. Oxford: Oxford University Press.

Braverman, Harry. [1974] 1998. *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Nueva York: Monthly Review Press. Ed. en castellano: (1980) *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo xx*. Editorial Nuestro Tiempo, México

Brown, Garrett. 2009. "Genuine Worker Participation – An Indispensable Key to Effective Global OHS (Occupational Health and Safety)." *New Solutions* 19(3): 315-33.

Burawoy, Michael. 1976. "The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and the United States." *American Journal of Sociology* 81(5): 1050-87.

Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

Burawoy, Michael. 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Verso.

Butollo, Florian and Tobias ten Brink. 2012. "Challenging the Atomization of Discontent: Patterns of Migrant-Worker Protest in China during the Series of Strikes in 2010." *Critical Asian Studies* 44(3): 419-40.

Candland, Christopher and Rudra Sil, eds. 2001. *The Politics of Labor in a Global Age: Continuity and Change in Late-Industrializing and Post-Socialist Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Carrillo, Beatriz. 2011. *Small Town China: Rural Labour and Social Inclusion*. Londres: Routledge.

Carrillo, Beatriz y David S. G. Goodman, eds. 2012. *China's Peasants and Workers: Changing Class Identities*. Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar.

Chan, Anita. 2001. *China's Workers under Assault: The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy*. Armonk, Nueva York: M. E. Sharpe.

Chan, Anita. 2009. "Challenges and Possibilities for Democratic Grassroots Union Elections in China: A Case Study of Two Factory-Level Elections and Their Aftermath." *Labour Studies Journal* 34(3): 293-317.

Chan, Anita, ed. 2011. *Walmart in China*. Ithaca, New York: Cornell University Press.

Chan, Anita y Hong-zen Wang. 2005. "The Impact of the State on Workers' Conditions: Comparing Taiwanese Factories in China and Vietnam." *Pacific Affairs* 77(4): 629–46.

Chan, Chris King-Chi y Elaine Sio-Ieng Hui. 2013. "The Development of Collective Bargaining in China: From 'Collective Bargaining by Riot' to 'Party State-led Wage Bargaining.'" *The China Quarterly* (diciembre): 1-22. doi. http://dx.doi.org/10.1017/S0305741013001409

Chan, Jenny. 2009. "Meaningful Progress or Illusory Reform? Analyzing China's Labor Contract Law." *New Labor Forum* 18(2): 43-51.

Chan, Jenny. 2013. "A Suicide Survivor: The Life of a Chinese Worker." *New Technology, Worker and Employment* 28(2): 84-99; y, *The Asia-Pacific Journal* Vol. 11, Issue 31, N°.1, agosto 2012. http://www.japanfocus.org/-Jenny-Chan/3977

Chan, Jenny, Pun Ngai y Mark Selden. 2013. "The Politics of Global Production: Apple, Foxconn and China's New Working Class." *New Technology, Work and Employment* 28(2): 100-15; y, *The Asia-Pacific Journal*, Vol. 11, Issue 32, N°. 2, agosto 2012. http://www.japanfocus.org/-Jenny-Chan/3981

Chan, Jenny, Pun Ngai y Mark Selden. Forthcoming. "Apple's iPad City: Subcontracting the Exploitation of Labour to China." *Handbook of the International Political Economy of Production*, editado por Kees van der Pijl. Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar.

Chan, Jenny y Pun Ngai. 2010. "Suicide as Protest for the New Generation of Chi-

nese Migrant Workers: Foxconn, Global Capital, and the State." *The Asia-Pacific Journal*, Vol. 18, Iss. 37, N°. 2. http://japanfocus.org/-Jenny-Chan/3408

Chan, Kam Wing. 2010. "'The Global Financial Crisis and Migrant Workers in China: 'There is No Future as a Laborer; Returning to the Village has No Meaning.'" *International Journal of Urban and Regional Research* (July): 1-19.

Chen, Feng. 2009. "Union Power in China: Source, Operation, and Constraints." *Modern China* 35(6): 662-89.

Chen, Feng. 2010. "Trade Unions and the Quadripartite Interactions in Strike Settlement in China." *The China Quarterly* 201 (marzo): 104-24.

Chen, Feng y Xin Xu. 2012. "'Active Judiciary': Judicial Dismantling of Workers' Collective Action in China." *The China Journal* 67 (January): 87-107.

Chen, Guidi y Wu Chuntao. 2004. *Una investigación sobre el campesinado chino*. Beijing: Renmin Wenxue Chubanshe. (en chino); y, 2006, *Will the Boat Sink the Water? The Life of China's Peasants*. Traducidos por Zhu Hong, Londres: PacificAffairs Ltd.

Chen, Hsin-Hsing. 2011. "Field Report: Professionals, Students, and Activists in Taiwan Mobilize for Unprecedented Collective-Action Lawsuit against Former Top American Electronics Company." *East Asian Science, Technology and Society, 5*(4), 555-65.

Chen, Minglu y David S. G. Goodman, eds. 2013. *Middle Class China: Identity and Behavior*. Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar.

Chen, Xi. 2012. *Social Protest and Contentious Authoritarianism in China*. New York: Cambridge University Press.

Cheng, Tiejun y Mark Selden. 1994. "The Origins and Social Consequences of China's *Hukou* System." *The China Quarterly* 139: 644-68.

Cheng Tiejun y Mark Selden. 1997. "The Construction of Spatial Hierarchies: China's Hukou and Danwei Systems." Pp. 23-50 en *New Perspectives on State Socialism in China*, editado por Timothy Cheek y Tony Saich. Armonk: M.E. Sharpe.

Chesneaux, Jean. 1968. *The Chinese Labor Movement* 1919-1927. Traducido al inglés desde el francés por H. M. Wright. Stanford, California: Stanford University Press.

Chu, Yin-wah y Alvin Y. So. 2010. "State Neoliberalism: The Chinese Road to Capitalism." Pp. 46-72 in *Chinese Capitalisms: Historical Emergence and Political Implications*, editado por Yin-wah Chu. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Chun, Jennifer Jihye. 2009. *Organizing at the Margins: The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*. Ithaca, New York: Cornell University Press.

Clawson, Dan. 2003. *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements*. Ithaca, New York: Cornell University Press.

Cooke, Abigail, Taekyoon Lim, Peter Norlander, Elena Shih y Chris Tilly. 2011. "Introduction to the Special Issue: Labor in the Global South – A Search for Solutions." *Journal of Workplace Rights* 15(3-4): 293-301.

Cowie, Jefferson. 2001. *Capital Move: RCA's Seventy-Year Quest for Cheap Labor*. New York: The New Press.

Davin, Delia. 1999. *Internal Migration in Contemporary China*. Houndmills, Reino Unido: MacMillan Press.

Davis, Deborah S., ed. 2000. *The Consumer Revolution in Urban China*. Berkeley: University of California Press.

Davis, Deborah S. y Wang Feng, eds. 2009. *Creating Wealth and Poverty in Postsocialist China*. Stanford, California: Stanford University Press.

Dedrick, Jason y Kenneth L. Kraemer. 2011. "Market Making in the Personal Computer Industry." Pp. 291-310 in *The Market Makers: How Retailers are Reshaping the Global Economy*, editado por Gary G. Hamilton, Misha Petrovic y Benjamin Senauer. Oxford: Oxford University Press.

Diamant, Neil J., Stanley B. Lubman y Kevin J. O'Brien, eds. 2005. *Engaging the Law in China: State, Society, and Possibilities for Justice*. Stanford, California: Stanford University Press.

Dirlik, Arif y Maurice Meisner, eds. 1989. *Marxism and the Chinese Experience*. Armonk: M. E. Sharpe.

Doucette, Jamie. 2013. "Minjung Tactics in a Post-Minjung Era? The Survival of Self-Immolation and Traumatic Forms of Labour Protest in South Korea." Pp. 212-32 in *New Forms and Expressions of Conflict in the Workplace*, editado por Gregor Gall. London: Palgrave Macmillan.

Edwards, Richard. 1979. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.

Eggleston, Karen, Jean C. Oi, Scott Rozelle, Ang Sun, Andrew Walder y Xueguang Zhou. 2013. "Will Demographic Change Slow China's Rise?" *The Journal of Asian Studies* (junio): 1-14.

Engels, Friedrich. [1845] 2009. *The Condition of the Working Class in England*. Oxford: Oxford University Press.

Ernst, Dieter. 1997. "From Partial to Systemic Globalization: International Production Networks in the Electronics Industry." Berkeley Roundtable on the International Economy Working Paper 98. http://brie.berkeley.edu/publications/WP%2098.pdf

Evans, Peter. 1995. *Embedded Autonomy: States and Industrial Transformation*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Evans, Peter. 2008. "Is an Alternative Globalization Possible?" *Politics and Society* 36(2): 271-305.

Evans, Peter. 2010. "Is it Labor's Turn to Globalize? Twenty-First Century Opportunities and Strategic Responses." *Global Labour Journal* 1(3): 352-79. http://digitalcommons.mcmaster.ca/globallabour/vol1/iss3/3/

Fantasia, Rick. 1988. *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley: University of California Press.

Featherstone, Lisa and United *Students Against Sweatshops*. 2002. Students Against Sweatshops. Londres: Verso.

Fernandez-Kelly, Maria Patricia. 1983. *For We Are Sold, I and My People: Women and Industry in Mexico's Frontier*. Albany: State University of New York Press.

Frazier, Mark W. 2011. "Social Policy and Public Opinion in an Age of Insecurity." Pp. 61-79 in *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*, editado por Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee y Mary E. Gallagher. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Friedman, Andrew L. 1977. *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. Londres: Macmillan.

Friedman, Edward, Paul G. Pickowicz y Mark Selden. 2005. *Revolution, Resistance, and Reform in Village China*. New Haven: Yale University Press.

Friedman, Eli. 2013. "Insurgency and Institutionalization: The Polanyian Countermovement and Chinese Labor Politics." *Theory and Society* 42(3): 295-327.

Friedman, Eli y Ching Kwan Lee. 2010. "Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective." *British Journal of Industrial Relations* 48(3): 507-33.

Gallagher, Mary E. 2005. *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China*. Nueva Jersey: Princeton University Press.

Gallagher, Mary E. 2006. "Mobilizing the Law in China: 'Informed Disenchantment' and the Development of Legal Consciousness." *Law and Society Review* 49(4): 783-816.

Gallagher, Mary E. y Baohua Dong. 2011. "Legislating Harmony: Labor Law Reform in Contemporary China." Pp. 36-60 in *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*, editado por Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee y Mary E. Gallagher. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Gereffi, Gary. 1994. "The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks." Pp. 95-122

in *Commodity Chains and Global Capitalism*, editado por Gary Gereffi y Miguel Korzeniewicz. Westport, CT: Praeger.

Globalization Monitor. 2009. *No Choice but to Fight: A Documentation of Chinese Battery Women Workers' Struggle for Health and Dignity*. Hong Kong: Globalization Monitor Limited.

Goldman, Merle y Roderick MacFarquhar, eds. 1999. *The Paradox of China's Post-Mao Reforms*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Goodman, David S. G. 2004. "The Campaign to 'Open Up the West': National, Provincial-level and Local Perspectives." *The China Quarterly* 178 (junio): 317-34.

Gries, Peter Hays y Stanley Rosen, eds. 2010. *Chinese Politics: States, Society and the Market*. Londres: Routledge.

Gu, Baochang y Yong Cai. 2011. "Fertility Prospects in China." United Nations Population Division, Expert Paper N°. 2011/14. http://www.un.org/esa/population/publications/expertpapers/2011-14_Gu&Cai_Expert-paper.pdf

Guang, Lei. 2009. "Broadening the Debate on *Xiagang*: Policy Origins and Parallels in History." Pp. 15-37 in *Laid-Off Workers in a Workers' State: Unemployment with Chinese Characteristics*, editado por Thomas B. Gold, William J. Hurst, Jaeyoun Won y Li Qiang. New York: Palgrave Macmillan.

Hamilton, Gary G. y Cheng-shu Kao. 2011. "The Asia Miracle and the Rise of Demand-Responsive Economies." Pp. 181-210 in *The Market Makers: How Retailers are Reshaping the Global Economy*, editado por Gary G. Hamilton, Misha Petrovic y Benjamin Senauer. Oxford: Oxford University Press.

Hanser, Amy. 2008. *Service Encounters: Class, Gender and the Market for Social Distinctions in Urban China*. Stanford: Stanford University Press.

Harney, Alexandra. 2008. *The China Price: The True Cost of Chinese Competitive Advantage*. Nueva York: The Penguin Press.

Harrison, Bennett. 1997. *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. Nueva York: The Guilford Press.

Harvey, David. [1982] 2006. *The Limits to Capital*. Nueva edición. Londres: Verso.

Harvey, David. 1989. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Cambridge, MA: Blackwell.

Harvey, David. 2010. *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*. Nueva York: Oxford University Press.

Heilmann, Sebastian y Elizabeth J. Perry, eds. 2011. *Mao's Invisible Hand: The Political Foundations of Adaptive Governance in China*. Harvard Contemporary China Series 17. Cambridge, MA: Harvard University Asia Center.

Hershatter, Gail. 1986. *The Workers of Tianjin, 1900-1949*. Stanford: Stanford Uni-

versity Press.

Hirschman, Albert O. 1970. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Ho, Virginia E. Harper. 2003. *Labor Dispute Resolution in China: Implications for Labor Rights and Legal Reform*. University of California, Berkeley: Institute of East Asian Studies.

Ho, Virginia E. Harper. 2009. "From Contracts to Compliance? An Early Look at Implementation under China's New Labor Legislation." *Columbia Journal of Asian Law* 23(1): 33-107. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1432708

Honig, Emily. 1986. *Sisters and Strangers: Women in the Shanghai Cotton Mills, 1919-1949*. Stanford: Stanford University Press.

Honig, Emily y Gail Hershatter. 1988. *Personal Voices: Chinese Women in the 1980's*. Stanford, California: Stanford University Press.

Hopkins, Terence K. y Immanuel Wallerstein. 1986. "Commodity Chains in the World-Economy Prior to 1800." *Review* (Fernand Braudel Center) 10(1): 157-70.

Howcroft, Debra and Phil Taylor. 2013. "Editorial: 'Harvesting a Bitter Fruit' – Work and Labour in China's Consumer Electronics Supply Chain." *New Technology, Work and Employment* 28(2): 83.

Howell, Jude A. 2008. "All-China Federation of Trade Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections." *The China Quarterly* 196 (diciembre): 845-63.

Hsing, You-tien. 1998. *Making Capitalism in China: The Taiwan Connection*. Nueva York: Oxford University Press.

Hsing, You-tien y Ching Kwan Lee, eds. 2010. *Reclaiming Chinese Society: The New Social Activism*. Londres: Routledge.

Huang, Yasheng. 2003. *Selling China: Foreign Direct Investment during the Reform Era*. Cambridge: Cambridge University Press.

Huang, Yasheng. 2008. *Capitalism with Chinese Characteristics: Entrepreneurship and the State*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hung, Ho-fung. 2008. "Rise of China and the Global Overaccumulation Crisis." *Review of International Political Economy* 15(2): 149-79.

Hung, Ho-fung. 2009. "America's Head Servant? The PRC's Dilemma in the Global Crisis." *New Left Review* 60: 5-25.

Hung, Ho-fung. 2011. *Protest with Chinese Characteristics: Demonstrations, Riots, and Petitions in the Mid-Qing Dynasty*. Nueva York: Columbia University Press.

Hung, Ho-fung. 2013. "Labor Politics under Three Stages of Chinese Capitalism."

The South Atlantic Quarterly 112(1): 203-12.

Hung, Ho-fung, ed. 2009. *China and the Transformation of Global Capitalism*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Hurst, William. 2009. *The Chinese Worker after Socialism*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jacka, Tamara. 2006. *Rural Women in Urban China: Gender, Migration and Social Change*. Armonk, Nueva York: M. E. Sharpe.

Ji, Jianlin, Arthur Kleinman y Anne E. Becker. 2001. "Suicide in Contemporary China: A Review of China's Distinctive Suicide Demographics in their Sociocultural Context." *Harvard Review of Psychiatry* (enero/febrero): 1-12.

Kalleberg, Arne. 2009. "Precarious Work and Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review* 74(1): 1-22.

Katznelson, Ira y Aristide R. Zolberg, eds. 1986. *Working-Class Formation: Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States*. Princeton: Princeton University Press.

Kim, Hyojoung. 2008. "Micromobilization and Suicide Protest in South Korea, 1970- 2004." *Social Research* 75(2): 543-78.

Kim, Jaesok. 2013. *Chinese Labor in a Korean Factory: Class, Ethnicity, and Productivity on the Shop Floor in Globalizing China*. Stanford, California: Stanford University Press.

Klein, Naomi. 2010. *No Logo*. Edición del 10mo aniversario. Londres: Fourth Estate.

Knight, John, Deng Quheng and Li Shi. 2011. "The Pubzzle of Migrant Labour Shortage and Rural Labour Surplus in China." *China Economic Review* 22: 585-600.

Koo, Hagen. 2001. *Korean Workers: The Culture and Politics of Class Formation*. Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.

Kraemer, Kenneth L., Greg Linden y Jason Dedrick. 2011. "Capturing Value in Global Networks: Apple's iPad and iPhone." http://pcic.merage.uci.edu/papers/2011/Value_iPad_iPhone.pdf

Ku, Yu-ling. 2006. "Human Lives Valued Less than Dirt: Former RCA Workers Contaminated by Pollution Fighting Worldwide for Justice (Taiwan)." Pp. 181-90 in *Challenging the Chip: Labor Rights and Environmental Justice in the Global Electronics Industry*, editado por Ted Smith, David A. Sonnenfeld, y David Naguib Pellow. Filadelfia: Temple University Press.

Kuruvilla, Sarosh, Ching Kwan Lee y Mary E. Gallagher, eds. 2011. *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*.

Ithaca, NY: Cornell University Press.

Kwan, Daniel Y. K. 1997. Marxist Intellectuals and the Chinese Labor Movement: A Study of Deng Zhongxia (1894-1933). Seattle: University of Washington Press.

Lai, Harry Hongyi. 2002. "China's Western Development Program: Its Rationale, Implementation, and Prospects." *Modern China* 28 (October): 432-66.

Lardy, Nicholas R. 1995. "The Role of Foreign Trade and Investment in China's Economic Transformation." *The China Quarterly* 144 (diciembre): 1065-82.

Lau, Rena. 2012. "Restructuring of the Honda Auto Parts Union in Guangdong, China: A 2-Year Assessment of the 2010 Strike." Traducido por Eva To. *WorkingUSA: The Journal of Labor & Society* 15: 497-515.

Lee, Ching Kwan. 1998. *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkeley: University of California Press.

Lee, Ching Kwan. 2007. Against the Law: *Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley: University of California Press.

Lee, Ching Kwan. 2010. "Pathways of Labor Activism." Pp. 57-79 in *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance*, editado por Elizabeth J. Perry y Mark Selden. 3rd Edition. Londres: Routledge.

Lee, Ching Kwan, ed. 2007. *Working in China: Ethnographies of Labor and Workplace Transformation*. Routledge: Londres.

Lee, Ching Kwan y Mark Selden. 2008. "Inequality and Its Enemies in Revolutionary and Reform China." *Economic and Political Weekly* 43(52): 27-36.

Lee, Ching Kwan y Yelizavetta Kofman. 2012. "The Politics of Precarity: Views beyond the United States." *Work and Occupations* 39(4): 388-408.

Lee, Ching Kwan y Yonghong Zhang. 2013. "The Power of Instability: Unraveling the Microfoundations of Bargained Authoritarianism in China." *American Journal of Sociology* 118(6): 1475-508.

Lee, Ching Kwan y You-tien Hsing. 2010. "Social Activism in China: Agency and Possibility." Pp. 1-13 in *Reclaiming Chinese Society: The New Social Activism*, editado por You-tien Hsing y Ching Kwan Lee. Londres: Routledge.

Lee, Sing y Arthur Kleinman. 2003. "Suicide as Resistance in Chinese Society." Pp. 294-317 en *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance*, editado por Elizabeth J. Perry y Mark Selden. 2nd Edition. Londres: RoutledgeCurzon.

Leng, Tse-Kang. 2005. "State and Business in the Era of Globalization: The Case of Cross-Strait Linkages in the Computer Industry." *The China Journal* 53 (enero): 63-79.

Leung, Pak Nang y Pun Ngai. 2009. "The Radicalisation of the New Chinese Working Class: A Case Study of Collective Action in the Gemstone Industry." *Third*

World Quarterly 39(3): 551-65.

Lichtenstein, Nelson. 2009. *The Retail Revolution: How Wal-Mart Created a Brave New World of Business*. Nueva York: Henry Holt and Company.

Liebman, Benjamin L. 2007. "China's Courts: Restricted Reform." *The China Quarterly* 191: 620-38.

Litzinger, Ralph A. 2013. "The Labor Question in China: Apple and Beyond." *The South Atlantic Quarterly* 112(1): 172-78.

Locke, Richard M. 2013. *The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labor Standards in a Global Economy*. Cambridge: Cambridge University Press.

Luxemberg, Rosa. [1913] 2003. *The Accumulation of Capital*. Trans. Agnes Schwarzschild. Londres: Routledge Classics. Ed. en castellano: (2007) La acumulación del capital. Terramar, La Plata.

Lüthje, Boy. 2006. *"The Changing Map of Global Electronics: Networks of Mass Production in the New Economy." Pp. 17-30 in Challenging the Chip: Labor Rights and Environmental Justice in the Global Electronics Industry, editado por Ted Smith, David A. Sonnenfeld y David Naguib Pellow. Filadelfia: Temple University Press.*

Lüthje, Boy, Stefanie Hürtgen, Peter Pawlicki y Martina Sproll. 2013. *From Silicon Valley to Shenzhen: Global Production and Work in the IT Industry*. Lanham, MD: Rowman y Littlefield.

Marshall, Gordon. 1983. "Some Remarks on the Study of Working-Class Consciousness." *Politics & Society* 12(3): 263-301.

McKay, Steven C. 2006. *Satanic Mills or Silicon Islands? The Politics of High-Tech Production in the Philippines*. Ithaca: Cornell University Press.

McNally, Christopher A. 2004. "Sichuan: Driving Capitalist Development Westward." *The China Quarterly* 178 (junio): 426-47.

Meisner, Maurice. 1999. *Mao's China and After: A History of the People's Republic*. Nueva York: The Free Press.

Milkman, Ruth y Kim Voss. 2004. *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*. Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.

Ming, Holly H. 2014. *The Education of Migrant Children and China's Future: The Urban Left Behind*. Londres: Routledge.

Munck, Ronaldo. 2013. "Global Crisis: Global Opportunity? Trade Unions, Migration and Social Transformation." *Global Labour Journal* 4(3): 236-51. http://digitalcommons.mcmaster.ca/globallabour/vol4/iss3/6

Munck, Ronaldo. 2013. "The Precariat: A View from the South." *Third World Quarterly* 34(5): 747-62.

Munro, Robin. 1990. "Who Died in Beijing, and Why?" *The Nation* (11 de junio): 811-22. http://docs.law.gwu.edu/facweb/dclarke/public/Munro_Who_Died_in_Beijing_and_Why.pdf

Naughton, Barry. 2010. "China's Distinctive System: Can It Be a Model for Others?" *Journal of Contemporary China* 19(65): 437-60.

Ngok, Kinglun. 2008. "The Changes of Chinese Labor Policy and Labor Legislation in the Context of Market Transition." *International Labor and Working-Class History* 73: 45-64.

Ong, Aihwa. [1987] 2010. *Spirits of Resistance and Capitalist Discipline: Factory Women in Malaysia*. 2da Edición. Albany, NY: State University of New York.

Otis, Eileen M. 2012. *Markets and Bodies: Women, Service Work, and the Making of Inequality in China*. Stanford, California: Stanford University Press.

Pai, Hsiao-Hung. 2012. *Scattered Sand: The Story of China's Rural Migrants*. London: Verso.

Perlin, Ross. 2012. *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*. Nueva edición. Londres: Verso.

Perry, Elizabeth J. 1993. *Shanghai on Strike: The Politics of Chinese Labor*. Stanford, California: Stanford University Press.

Perry, Elizabeth J. 2002. *Challenging the Mandate of Heaven: Social Protest and State Power in China*. Armonk, Nueva York: M. E. Sharpe.

Perry, Elizabeth J. y Mark Selden, eds. 2010. *Chinese Society: Change, Conflict and Resistance*. 3ra edición. Londres: Routledge.

Philion, Stephen E. 2009. *Workers' Democracy in China's Transition from State Socialism*. Nueva York: Routledge.

Piven, Frances Fox y Richard A. Cloward. 1979. *Poor People's Movements: Why they Succeed, How they Fail*. Nueva York: Vintage.

Polanyi, Karl. [1944] 2001. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press.

Pringle, Tim. 2011. *Trade Unions in China: The Challenge of Labour Unrest*. Abingdon, Oxon: Routledge.

Pringle, Tim. 2013. "Reflections on Labor in China: From a Moment to a Movement." *The South Atlantic Quarterly* 112(1): 191-202.

Pringle, Tim y Simon Clarke. 2010. *The Challenge of Transition: Trade Unions in Russia, China and Vietnam*. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.

Pun, Ngai. 2005. *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. Durham: Duke University Press.

Pun, Ngai y Jenny Chan. 2012. "Global Capital, the State, and Chinese Workers: The Foxconn Experience." *Modern China* 38(4): 383-410.

Pun, Ngai y Jenny Chan. 2013. "The Spatial Politics of Labor in China: Life, Labor, and a New Generation of Migrant Workers." *The South Atlantic Quarterly* 112(1): 179-90.

Pun, Ngai y Lu Huilin. 2010. "Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China." *Modern China* 36(5): 493-519.

Pun, Ngai, Shen Yuan, Guo Yuhua, Lu Huilin, Jenny Chan y Mark Selden. 2014. "Worker-Intellectual Unity: Trans-Border Sociological Intervention in Foxconn." *Current Sociology* (enero): 1-14. doi:10.1177/0011392113514892

Qiao, Jian. 2013. "The Status of Chinese Workers in 2010: Share the Fruits of Economic Development and Collective Labor Rights." Pp. 217-37 en *Chinese Research Perspectives on Society, Volume 1*, editado por Lu Xueyi y Li Peilin. Beijing: Social Sciences Academic Press.

Qiu, Jack Linchuan. 2009. *Working-Class Network Society: Communication Technology and the Information Have-Less in China*. Cambridge: MIT Press.

Roediger, David R. y Elizabeth D. Esch. 2012. *The Production of Difference: Race and the Management of Labor in U.S. History*. Oxford: Oxford University Press.

Rofel, Lisa. 1999. *Other Modernities: Gendered Yearnings in China after Socialism*. Berkeley: University of California Press.

Ross, Andrew. 2006. *Fast Boat to China: Corporate Flight and the Consequences of Free Trade – Lessons from Shanghai*. Nueva York: Pantheon Books.

Ruggie, John. 2013. *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. Nueva York, NY: W. W. Norton & Company.

Salzinger, Leslie. 2003. *Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories*. Berkeley: University of California Press.

Sargeson, Sally. 1999. *Reworking China's Proletariat*. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Sargeson, Sally. 2001. "Assembling Class in a Chinese Joint Venture Factory." Pp. 48-70 in *Organizing Labour in Globalizing Asia*, editado por Jane Hutchison y Andrew Brown. Londres: Routledge.

Scott, James C. 1990. *Domination and the Art of Resistance: Hidden Transcripts*. New Haven, CT: Yale University Press.

Seidman, Gay W. 1994. Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa, 1970-1985. Berkeley: University of California Press.

Seidman, Gay W. 2007. Beyond the Boycott: Labor Rights, Human Rights, and

Transnational Activism. Nueva York: Russell Sage Foundation.

Selden, Mark. 1993. The Political Economy of Chinese Development. Armonk, Nueva York: M. E. Sharpe.

Selden, Mark. 1995. "Labor Unrest in China, 1831-1990." Review (Fernand Braudel Center) 18(1): 69-86.

Selden, Mark. 1997. "China, Japan, and the Regional Political Economy of East Asia, 1945-1995." Pp. 306-40 in *Network Power: Japan and Asia*, editado por Peter J. Katzenstein y Takashi Shiraishi. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Selden, Mark y Victor Lippit, eds. 1982. *The Transition to Socialism in China*. Armonk, NY: M. E. Sharpe.

Selden, Mark y Wu Jieh-min. 2011. "The Chinese State, Incomplete Proletarianization and Structures of Inequality in Two Epochs." *The Asia-Pacific Journal*. Vol. 9, Iss. 5, No. 1, January 31. http://www.japanfocus.org/-Wu-Jieh_min/3480

Sennett, Richard y Jonathan Cobb. 1972. *The Hidden Injuries of Class*. Nueva York: W. W. Norton & Company.

Shih, Victor. 2004. "Development, the Second Time Around: The Political Logic of Developing Western China." *Journal of East Asian Studies* 4(3): 427-51.

Shirk, Susan L. 1993. *The Political Logic of Economic Reform in China*. Berkeley: University of California Press.

Silver, Beverly J. 2003. *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sklair, Leslie. 1989. *Assembling for Development: The Maquila Industry in Mexico and the United States*. Boston: Unwin Hyman.

Smith, S. A. 2002. *Like Cattle and Horses: Nationalism and Labour in Shanghai, 1895-1927*. Durham: Duke University Press.

Smith, Ted, David A. Sonnenfeld y David Naguib Pellow, eds. 2006. *Challenging the Chip: Labor Rights and Environmental Justice in the Global Electronics Industry*. Filadelfia: Temple University Press.

Smith, Vicki. 2001. *Crossing the Great Divide: Worker Risk and Opportunities in the New Economy*. Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.

So, Alvin Y. 2013. *Class and Class Conflict in Post-Socialist China*. Singapur: World Scientific.

So, Alvin Y., ed. 2003. *China's Developmental Miracle: Origins, Transformations, and Challenges*. Armonk, Nueva York: M. E. Sharpe.

Solinger, Dorothy J. 1999. *Contesting Citizenship in Urban China: Peasant Migrants, the State, and the Logic of the Market*. Berkeley: University of California

Press.

Solinger, Dorothy J. 2009. *States' Gains, Labor's Losses: China, France, and Mexico Choose Global Liaisons, 1980-2000*. Ithaca: Cornell University Press.

Stewart, Paul, Mike Richardson, Andy Danford, Ken Murphy, Tony Richardson y Vicki Wass. 2009. *We Sell Our Time No More: Workers' Struggles Against Lean Production in the British Car Industry*. Londres: Pluto Press.

Standing, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class. Londres: Bloomsbury. Students and Scholars Against Corporate Misbehavior (SACOM). 2011. "The Truth of the Apple iPad." (Videoclip de 6m 33s).* http://www.youtube.com/watch?v=V3YFGixp9Jw

Sturgeon, Timothy, John Humphrey y Gary Gereffi. 2011. "Making the Global Supply Base." Pp. 231-54 in *The Market Makers: How Retailers are Reshaping the Global Economy*, editado por Gary G. Hamilton, Misha Petrovic y Benjamin Senauer. Oxford: Oxford University Press.

Sun,Wanning y Yingjie Guo, eds. 2013. *Unequal China: The Political Economy and Cultural Politics of Inequality*. Londres: Routledge.

Tanner, Murray Scot. 2004. "China Rethinks Unrest." The Washington Quarterly 27(3): 137-56.

Tarrow, Sidney. 1998. *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics*. 2da Edición. Cambridge: Cambridge University Press.

Taylor, Frederick Winslow. [1911] 1998. *The Principles of Scientific Management*. Mineola, Nueva York: Dover Publications.

Thireau, Isabelle y Hua Linshan. 2003. "The Moral Universe of Aggrieved Chinese Workers: Workers' Appeals to Arbitration Committees and Letters and Visits Offices." *The China Journal* 50 (July): 83-103.

Thompson, E. P. 1966. *The Making of the English Working Class*. New York: Vintage.

Thompson, E. P. 1967. "Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism." *Past and Present* 38(1): 56-97.

Tian, Qunjian. 2004. "China Develops its West: Motivation, Strategy and Prospect." *Journal of Contemporary China* 13(41): 611-36.

Traub-Merz, Rudolf y Kinglun Ngok, eds. 2012. *Industrial Democracy in China: With Additional Studies on Germany, South-Korea and Vietnam*. Beijing: China Social Sciences Press. http://library.fes.de/pdf-files/bueros/china/09128/09128-english%20version.pdf

Tsutsui, William M. 1998. *Manufacturing Ideology: Scientific Management in Twentieth-Century Japan*. Princeton: Princeton University Press.

Vogel, Ezra F. 1989. *One Step Ahead in China: Guangdong Under Reform*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Vogel, Ezra F. 2011. *Deng Xiaoping and the Transformation of China*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.

Walder, Andrew G. 1986. *Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley: University of California Press.

Wang, Haiyan, Richard P. Appelbaum, Francesca Degiuli y Nelson Lichtenstein. 2009. "China's New Labor Contract Law: Is China Moving towards Increased Power for Workers? *Third World Quarterly* 30(3): 485-501.

Wang, Hui. 2003. *China's New Order: Society, Politics, and Economy in Transition*. Editado por Theodore Huters. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Warhurst, Chris, Francoise Carre, Patricia Findlay y Chris Tilly, eds. 2012. *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-First Century*. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.

Webster, Edward. 2008. "Recasting Labor Studies in the Twenty-First Century." *Labor Studies Journal* 33(3): 249-54.

Webster, Edward, Rob Lambert and Andries Bezuidenhout. 2008. *Grounding Globalization: Labour in the Age of Insecurity*. Malden, MA: Blackwell Publishing.

Weil, Robert. 1996. *Red Cat, White Cat: China and the Contradictions of "Market Socialism."* Nueva York: Monthly Review Press.

Whyte, Martin King, ed. 2010. *One Country, Two Societies: Rural-Urban Inequality in Contemporary China*. Cambridge: Harvard University Press.

Wilson, Jeanne L. 1990. "*'The Polish Lesson:' China and Poland 1980-1990*." Studies in Comparative Communism XXIII(3/4): 259-79.

Wilson, Scott. 2009. *Remade in China: Foreign Investors and Institutional Change in China*. Oxford: Oxford University Press.

Wright, Erik Olin. 2000. "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise." *American Journal of Sociology* 105(4): 957-1002.

Wu, Jieh-min. 2010. "Rural Migrant Workers and China's Differential Citizenship: A Comparative Institutional Analysis." Pp. 55-81 en *One Country, Two Societies: Rural-Urban Inequality in Contemporary China*, editado por Martin King Whyte. Cambridge: Harvard University Press.

Yan, Hairong. 2008. *New Masters, New Servants: Migration, Development, and Women Workers in China*. Durham: Duke University Press.

Yang, Daniel You-Ren. 2013. "A Tale of Foxconn City: Urban Village, Migrant Workers and Alienated Urbanism." Pp. 147-63 en *Rural Migrants in Urban Chi-*

na: Enclaves and Transient Urbanism, editado por Fulong Wu, Fangzhu Zhang y Chris Webster. Abingdon: Routledge.

Young, Jason. 2013. *China's Hukou System: Markets, Migrants and Institutional Change*. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.

Zhang, Li. 2001. *Strangers in the City: Reconfigurations of Space, Power, and Social Networks within China's Floating Population*. Stanford, California: Stanford University Press.

Zhang, Li y Aihwa Ong, eds. 2008. *Privatizing China: Socialism from Afar*. Ithaca: Cornell University Press.

Zhang, Lu. 2008. "Lean Production and Labor Controls in the Chinese Automobile Industry in an Age of Globalization." *International Labor and Working-Class History* 73 (primavera): 24–44.

Zhang, Lu. 2011. "The Paradox of Labor Force Dualism and State-Labor-Capital Relations in the Chinese Automobile Industry." Pp. 107-37 in *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*, editado por Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee y Mary E. Gallagher. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Zhou, Yu. 2008. *The Inside Story of China's Hi-Tech Industry: Making Silicon Valley in Beijing*. Lanham, MD: Rowman y Littlefield.

Zweig, David. 2002. *Internationalizing China: Domestic Interests and Global Linkages*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Aquest llibre s'acabà de corretgir, maquetar,
imprimir, enquadernar i guillotinar a
l'Impremta Autogestionada Descontrol
durant la República Catalana
d'octubre de 2017

ebook volant
impremta manent